



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA**

**Planeamiento estratégico y productividad laboral en los  
trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C.**

**Lima-Perú, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de Negocios – MBA**

**AUTOR:**

**Br. Ruben Edgar Sauñe Quispe (ORCID: 0000-0001-7482-8124)**

**ASESOR:**

**Dr. Flabio Romeo Paca Pantigoso (ORCID: 0000-0002-6921-4125)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gerencias Funcionales**

**LIMA– PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Con amor a mi familia por  
brindarme su apoyo incondicional  
en mi desarrollo profesional.

## **Agradecimiento**

Al profesor Flabio Paca Pantigoso por su paciencia y guía en mi tesis. Asimismo, a mi familia y amigos por su apoyo.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	ivii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	
3.1.Tipo y Diseño de Investigación	22
3.2.Variables y Operacionalización	22
3.3.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
3.5.Procedimiento	29
3.6.Método de análisis de datos	30
3.7.Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32 V.
DISCUSIÓN	49 VI.
CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	

## Índice tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable planeamiento estratégico	24
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral	24
Tabla 3	Dimensiones de la variable planeamiento estratégico según Robbins y Coulter	27
Tabla 4	Dimensiones de la variable productividad laboral Chiavenato (2014)	28
Tabla 5	Juicio de expertos	29
Tabla 6	Confiabilidad de los instrumentos	29
Tabla 7	Estadística de fiabilidad de la v1 planeamiento estratégico	30
Tabla 8	Estadística de fiabilidad de la v2 productividad laboral	30
Tabla 9	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra	31
Tabla 10	Niveles de frecuencias de la variable planeamiento estratégico	32
Tabla 11	Niveles de frecuencias de la variable productividad laboral	33
Tabla 12	Niveles de frecuencias de la dimensión planeación	34
Tabla 13	Niveles de frecuencias de la dimensión implantación	35
Tabla 14	Niveles de frecuencias de la dimensión evaluación	36
Tabla 15	Niveles de frecuencias de la dimensión eficiencia	37
Tabla 16	Niveles de frecuencias de la dimensión eficacia	38
Tabla 17	Niveles de frecuencias de la dimensión efectividad	39
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos de planeamiento estratégico y productividad laboral.	40
Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos de planeación y productividad laboral.	41
Tabla 20	Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos de implementación y productividad laboral.	42
Tabla 21	Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos de evaluación y productividad laboral	43

Tabla 22	Prueba de normalidad de las variables de planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa REMALUZ k-s	44
Tabla 23	Prueba de significancia y correlación entre los procesos de Planeamiento estratégico y productividad laboral.	45
Tabla 24	Prueba de significancia y correlación entre los procesos de planeación y productividad laboral en los trabajadores.	46
Tabla 25	Prueba de significancia y correlación entre los procesos de implementación y productividad laboral en los trabajadores.	47
Tabla 26	Prueba de significancia y correlación entre los procesos de evaluación y productividad laboral en los trabajadores	48

## Índice de figuras

Figura 1	Brechas entre el modelo del plan del negocio y la evaluación del rendimiento (Goodstein, Nolan & Pfeiffer, 1998).	13
Figura 2	Modelo de planeamiento estratégico, David Fred (2006).	14
Figura 3	Nivel de frecuencia de la variable planeamiento estratégico.	32
Figura 4	Nivel de frecuencia de la variable productividad laboral	33
Figura 5	Nivel de frecuencia de la dimensión planeamiento	34
Figura 6	Nivel de frecuencia de la dimensión implementación	35
Figura 7	Nivel de frecuencia de la dimensión evaluación	36
Figura 8	Nivel de frecuencia de la dimensión eficiencia	37
Figura 9	Nivel de frecuencia de la dimensión eficacia	38
Figura 10	Nivel de frecuencia de la dimensión efectividad	39
Figura 11	Distribución porcentual de los servidores según los procesos de planeamiento estratégico y productividad laboral.	40
Figura 12	Distribución porcentual de los servidores según los procesos de planeación y productividad laboral.	41
Figura 13	Distribución porcentual de los servidores según los procesos de implementación y productividad laboral.	42
Figura 14	Distribución porcentual de los servidores según los procesos de evaluación y productividad laboral.	43

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

La población de interés estuvo conformada por 218 trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, la muestra no probabilística consideró a 215 trabajadores, se han utilizado las variables: planeamiento estratégico y productividad laboral. El método utilizado en la investigación es deducción hipotética. Se utilizó un diseño de correlación transversal no experimental, recopiló datos de un período específico y lo desarrolló mediante la aplicación de encuestas de P.E y P.L., que proporcionaron información sobre las relaciones dimensionales que existen entre las dos variables; cuyos resultados se presentan de forma gráfica y textual.

El estudio concluyó que el resultado de 0.523 refleja una relación positiva entre las variables, además el nivel de correlación es moderado y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; concluyendo que: Existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, planeación, implementación, evaluación, productividad laboral.



## **Abstract**

The present research had as general objective to determine the relation between the Strategic planning and labor productivity in the workers of the company textile corporation REMALUZ S.A.C. Lima-Peru, 2019.

The population or universe of interest in this investigation was made up of 218 workers of the textile corporation REMALUZ S.A.C. Lima-Peru, 2019, the non-probabilistic sample was considered 215 workers, in which the variables have been used: strategic planning and labor productivity. The method used in the investigation was the hypothetic-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of transactional correlation level, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the Strategic Planning surveys and the Labor Productivity survey. that provided information about the relationship between both variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and textually.

The investigation concludes that the result of 0.523 indicates that there is a positive relationship between the variables and that it is found at the moderate level of correlation. The level of bilateral significance being  $p = 0.000 < 0.05$ , the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; it is concluded that: There is a significant relationship between strategic planning and labor productivity in the workers of the textile corporation REMALUZ S.A.C. Lima-Peru, 2019.

Keywords: Strategic planning, planning, implementation, evaluation, labor productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En nuestra realidad problemática, analizando los eventos dados a lo largo de los años destacamos la crisis del 2008, el sector textil registró un comportamiento negativo, y desde aquel entonces hemos vivido una realidad que a lo largo de los años se ha vuelto una constante y un problema para el sector textil en el Perú, aun contando con los dos mejores algodones del mundo como Tangüis y Pima, principalmente por la disminución de las exportaciones y el alto costo de sembrío al que cuesta tratar estas fibras.

Con el progreso del tiempo, en esta nueva era de la tecnología y un universo competitivo con intenciones de implementación y estrategias de creación, las organizaciones se encontraron con la rotunda problemática de surgir en la búsqueda de una alta planeación estratégica en el capital humano para la capacidad en la producción laboral. Esta causal hizo observar las necesidades de nuestros clientes internos, puesto que son nuestros colaboradores, y son el futuro de la empresa que siempre tuvo como objetivo principal solo el de mejorar los indicadores en el mercado. En los últimos años, la falta de una adecuada implementación de una planeación estratégica no condujo a la organización REMALUZ S.A.C. en el buen desempeño de la producción laboral de manera efectiva y fervorosa.

Teniendo en cuenta metas establecidas como objetivos y considerando la importancia del capital humano en el desempeño de sus labores en beneficio de la productividad de la empresa, la planeación estratégica nos ilustra el discernimiento y desarrollo de nuestros gerentes, colaboradores, rentabilidad y auto sostenibilidad, siendo ahora materia de análisis a la hora de decidir en invertir en cualquier negocio.

La implementación de un planeamiento estratégico es trascendental en las distintas operaciones de las organizaciones para una adecuada selección de nuevos colaboradores que ayudarán a lograr el auténtico objetivo primario, producción y servicios de calidad. Hasta la actualidad, se ven empresas que, inclusive de género

internacional, empiezan su sistematización y al escaso tiempo no logran resultados estimados por una mala planificación de acciones y procedimientos, afectando sus operaciones económicas, financieras y laborales.

La presente investigación, buscó solucionar la brecha creada por la falta de una adecuada gestión de planeamiento analizando las relaciones entre planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de REMALUZ S.A.C. así como encontrar la relación entre la planeación, implementación y evaluación con la productibilidad laboral. No solo se busca mejorar la productibilidad de esta empresa textil, sino también sirve como base de aplicación para otras empresas del rubro e inclusive como modelo para otro tipo de aplicaciones.

La justificación teórica de esta investigación pretende comprobar la relación existente entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral, cómo se produce esta relación o y en qué medida favorece o no a la mejora de ambas variables con incidencia en la calidad de atención de los usuarios. La justificación metodológica contribuye con instrumentos nuevos con una la metodología que aplica procedimientos estadísticos que permitan acceder a un correcto diagnóstico para dar solución la problemática que dio origen a la investigación. La justificación práctica permitirá conocer la situación presente de la empresa corporación textil REMALUZ, en relación con el nivel de cumplimiento del plan estratégico y su relación con la productividad laboral en aspectos de eficacia y eficiencia, con el fin de identificar aquellos factores que estén funcionando apropiadamente y aquellos que pudieran estar funcionando deficientemente.

El presente proyecto busca responder la siguiente:

Problemática principal: ¿Qué relación existe entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019?

Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre planeación del planeamiento estratégico y productividad laboral?, ¿qué relación existe entre implementación del

planeamiento estratégico y productividad laboral? y ¿qué relación existe entre evaluación del planeamiento estratégico y productividad laboral?

Al respecto, se tiene como objetivo general: Establecer la relación que existe entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre planeación del planeamiento estratégico, determinar la relación que existe entre implementación del planeamiento estratégico y productividad laboral, y determinar la relación que existe entre evaluación del planeamiento estratégico y productividad laboral.

Variable 1: planeamiento estratégico

Variable 2: productividad laboral

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para el presente proyecto, se investigaron trabajos previos internacionales los cuales son:

### **Trabajos internacionales:**

Tomando en cuenta a Pascual (2015) donde el objetivo es analizar si el mayor nivel de satisfacción y productividad laboral de los trabajadores Sanitarios del hospital “Infanta Elena”, identificando los niveles de satisfacción, productividad laboral, etapa de cambio, edad, sexo, nivel de estudio, categoría profesional y actividad física. Es de enfoque cuantitativo haciendo así el uso del método observacional, descriptivo, transversal, se cogió una muestra de 677 colaboradores sanitarios, a los cuales se les hizo una encuesta cuestionario relleno por la población de estudio, teniendo un margen de error del 2,49% de la mano de un nivel de confianza del 95%. Los objetivos específicos: identificar la relación de hábitos saludables entre la satisfacción y de la productividad laboral. La investigación evidencia la etapa de cambio de la población dando así cinco acciones con mayor implicación: pre-contemplativa, contemplativa, preparativa, actividad y mantenimiento. Conclusión las personas de estudio de consumo mayoritario de energía en realizar la actividad física tienen una mayor satisfacción laboral en general.

Tomando en cuenta a Ramírez (2015) el objetivo fue determinar cómo incide la comunicación organizacional interna de la empresa A, en su productividad durante el primer semestre del año 2015, identificando los niveles de comunicación organizacional interna en la productividad conforme a la comunicación. Es de enfoque psicológico haciendo uso del método correlacional-causal-explicativa no-experimental, se toma la muestra de 11 gerentes de alta dirección, ya que el instrumento a utilizar fue la encuesta, teniendo en cuenta un 2% de margen de error. Los objetivos específicos: identificar la relación de comunicación organizacional entre resultados, estado actual y la productividad de la empresa. La investigación evidencia cómo la comunicación organizacional interna tiene una influencia significativa hacia el rendimiento de la empresa A, el cual a través de los

recursos humanos se ve el cambio favorable en la organización. En conclusión, una comunicación integral es fundamental en el incremento de productividad tanto que al combinar los diferentes tipos de comunicación aunado a una cultura organizacional con el fin de establecer valores, roles y normas dando responsabilidades a cada miembro para que desempeñe un buen trabajo.

Tomando en cuenta a Vásquez (2018) el objetivo de establecer la relación de la motivación intrínseca con la productividad laboral estudio realizado de la PMT del municipio de San Redro Sacatepéquez, San Marcos. Identificando que la motivación esencial se relaciona en función por el gusto de hacer sentido de trabajo en los colaboradores y en la productividad laboral y sus derivados. Es de enfoque cuantitativo haciendo uso del método descriptivo para lo cual se toma la muestra de 42 agentes de la municipalidad, se llevó a cabo una encuesta, teniendo 4% de margen de error en desacuerdo y un 96% de acuerdo. Los objetivos específicos identifican: la relación entre la motivación intrínseca, tipos de motivación intrínseca, productividad laboral, productividad con los agentes de la PTM. La investigación nos plasma que contar con un personal de mayor motivación intrínseca en él, en sus funcionamientos laborales es muchísimo mayor no solo en lo personal sino también en lo organizacional para si provoque lo positivo en la productividad laboral. Conclusión en la motivación intrínseca vemos una significativa relación para la productividad laboral en los agentes de la Policía Municipal de Transito de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez San Marcos.

Tomando en cuenta a Gómez & Altagracia (2016). El objetivo general es: Análisis del Proceso de Evaluación de la Gestión de la Calidad del Centro Educativo en la Segunda Fase Ampliación de Escuelas Primarias del Distrito Educativo 10-02. El propósito de esta investigación es analizar los procesos de evaluación para una gestión de calidad en los centros educativos de tanta extendida en el segundo ciclo del nivel primario del Distrito Educativo 10-02 desde las perspectivas de los directivos, docentes y equipos de gestión con base de elaborar una propuesta de mejora para la gestión institucional y pedagógica. La metodología seguida, se inserta en un estudio mixto donde se combinan métodos cualitativos y cuantitativos y se revelan los fenómenos más significativos de la investigación buscando la

comprensión de problemas educativos que se generan en las instituciones, a corto, mediano y largo plazo. Las técnicas utilizadas fueron encuestas, entrevistas y grupos focales, se analizaron los datos en atención a categorías derivadas de la clasificación de la información recabada producto del análisis bibliográfico, considerando las dimensiones y categorías. Estos criterios van a servir de referente para guiar los procedimientos de evaluación de la calidad en las instituciones educativas. Descriptores: Evaluación, Gestión, Calidad y Modelos de evaluación.

Tomando en cuenta a, Gómez (2016) en su tesis “Los procesos de la Planeación Estratégica emergente. Caso Escuela Secundaria Técnica N° 114. Atapaneo, del Municipio Morelia, Michoacán”. Cuya investigación en la mencionada que había distinguida por su rendimiento académico local, nacional e internacional. Tuvo una temática de investigación orientada a la revisión de los procesos de la planeación estratégica emergente, formulados e implementados desde las prácticas y la gestión educativas y de la cultura organizacional institucional. La metodología se construye desde la perspectiva de la investigación cualitativa y la particularidad de los estudios de caso, por lo que se utilizan entrevistas semiestructuradas, se realizan registros de observación, se revisan documentos de planificación e informes de resultados, y se realizan consultas con directores, alumnos, docentes y padres de familia. También usado. La importancia de la gestión educativa del trabajo universitario y el liderazgo académico dedicado y colaborativo. El proceso de formulación e implementación de la nueva estrategia en sus aspectos internos surge del proceso de evaluación continuo y permanente planificado, y recupera e incorpora las expectativas de diversos agentes internos y externos (estudiantes, docentes, escuelas y comunidades). Es decir, la estrategia es abierta e inclusiva, lo que significa cambiar, enfocarse en lo imprevisto e incorporarlo a la labor educativa de la institución.

### **Trabajos nacionales:**

Según Sánchez (2018) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión de la institución educativa mercedes Indacochea lozano del distrito de huacho, provincia de Huaura – 2016, identificando

los niveles de calidad de gestión de la institución educativa en base a un planeamiento estratégico. Es de enfoque cuantitativo haciendo así uso del método descriptivo y correlacional para lo cual se toma la muestra de 86 docentes, a las cuales se les hizo una encuesta estructurada, teniendo en cuenta un margen de error 36% deficientes y 22,1% eficientes. Los objetivos específicos: identifican la relación entre el planteamiento estratégico, el proyecto educativo institucional, el FODA, la gestión administrativa entre la gestión de la calidad. La investigación evidencia la relación de ambas variables con el propósito de mejora de desempeño de la parte directriz y docente de dicha institución a través de hacer cumplir el planeamiento estratégico diseñado para tal fin, en sus distintas áreas con el convenio de su calendario de evaluación de carácter científico. Conclusiones se confirma la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión de calidad de la institución educativa Indacocha Lozano, distrito de Huacho, provincia de Huaura, 2016 debido a la correlación de Spearman 0.865, dando así una significancia muy buena.

Tomando en cuenta a Aramburu (2017) el objetivo fue determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad en la clínica del municipio de Santa Anita, Lima 2015, identificando herramientas para así que la organización cumpla su misión y alcanzar su propia visión. De enfoque cuantitativo dando uso del método descriptivo, correlacional, no experimental, para esto se tomó la muestra de 70 trabajadores, a los cuales se les hizo un censo, teniendo en cuenta un margen de error de productividad 21,2% baja y 36,2% alta dando como consecuencia un planeamiento estratégico eficaz. Los objetivos específicos: identifican la relación entre planeamiento estratégico entre la productividad, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación social. La presente investigación evidencia la relación de ambas variables a través de la planificación donde se vea la construcción de un análisis situacional que refleje la realidad en la clínica. Conclusión, se muestra la relación entre las variables planeamiento estratégico productividad con sus dimensiones en los trabajadores de la clínica municipal de Santa Anita ofreciendo la alta correlación Spearman de 0.758.



Tomando en cuenta a Santos (2017) que tiene como objetivo determinar qué relación tiene el planeamiento estratégico y la gestión de la productividad municipal: caso de la municipalidad de Carabayllo – Lima Metropolitana, identificando herramientas del planeamiento estratégico con objetivos internos y externos en favor del individuo que radique en Carabayllo dando una buena gestión productiva basada en la eficacia, eficiencia y efectividad. De enfoque cuantitativo dando uso del método descriptivo correlacional no experimental, puesto que se tiene la muestra de 325 servidores públicos, a los cuales se les tomo una encuesta estructurada dando como resultado en desacuerdo que el planeamiento estratégico es deficiente, puesto que no se cumplen, no se difunde y menos se compromete a todo el personal para su cumplimiento. La presente pesquisa evidencia la relación de la importancia que se debe tener en una identidad pública o privada para plantear objetivos y metas, cumpliéndolas, obteniendo posibles riesgos en entidad. Conclusión la importancia entre planeamiento estratégico en una entidad pública o privada teniendo una alta relación con la gestión productiva dando la deficiencia en sus dimensiones planteadas.

Tomando en cuenta a Alberca (2016). El objetivo principal es: Determinar la relación estadística entre la Percepción acerca del Plan Gerencial y el Liderazgo de los maestros, planteado para la institución educativa “Rosa María Checa - Chiclayo. Año 2015. Para el efecto se propuso la siguiente Hipótesis General: La relación entre el Liderazgo del personal docente y su Percepción acerca del Plan Gerencial, propuesto para la institución educativa “Rosa María Checa” de Chiclayo, es positiva y moderada. Trabajando con un diseño Descriptivo Correlacional y con una muestra de 30 docentes de los tres niveles educativos de la dicha institución, así como utilizando una escala valorativa para evaluar el Liderazgo y otra para evaluar la Percepción de los docentes acerca del referido Plan Gerencial, se obtuvieron los siguientes resultados: En liderazgo alcanzaron un puntaje promedio de 18 (en una escala vigesimal), ubicándose en el nivel Alto. En Percepción sobre el Plan Gerencial, se ubicaron en el nivel Alto con 18 puntos (en la misma escala vigesimal) Y, la correlación entre el Liderazgo y Percepción acerca del Plan Gerencial resultó 0.86, lo que indica que la relación es Positiva, Alta, y en Alto grado de relación. (Rug y Gavet). Con respecto a las dimensiones y sus relaciones:

Liderazgo/Estabilidad laboral fue 0.71 relación que es Positiva Franca y Marcada. Liderazgo/División del trabajo fue 0.69 relación que es Positiva Franca y Marcada. Liderazgo/Autoridad obtuvo 0.85 relación que es Positiva, Alta y en Alto grado de relación.

Tomando en cuenta a Bringas & Olazábal (2016). El objetivo principal es: Plan estratégico para aumentar el potencial del instituto superior Leonardo da Vinci perteneciente al distrito de Trujillo 2014. El presente trabajo de investigación se elaboró con la finalidad de conocer la influencia que tiene el Plan Estratégico para mejorar la competitividad del Instituto Superior Leonardo Da Vinci en el distrito de Trujillo. Se realizó una investigación de campo de nivel descriptivo involucrando dos variables, la población se representó por los alumnos del instituto (1270 personas), personal administrativo (60 personas), 108 docentes, un director general y un director ejecutivo. Se consideró a 295 alumnos, 30 personas del área administrativa y 54 docentes para la muestra. Se utilizó los siguientes métodos: método de análisis, deducción, inducción y de estadística; y, por último, la recolección de datos se hizo a través de técnicas cuantitativas (encuesta). Los resultados fueron presentados en cuadros estadísticos con números absolutos y porcentuales, los cuales aportaron distintas conclusiones entre las que destacan: que la elaboración y ejecución de un plan estratégico influye en mejorar la competitividad del Instituto de manera positiva, determinando de manera anticipada cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos, también se concluyó a través de la matriz FODA, que el Instituto cuenta con una buena imagen dentro de su público objetivo, ya que este lo considera que si cumple con lo prometido, que es trabajar en corto tiempo. Considerado como una entidad educativa competitiva por su calidad educativa y plan estratégico.

### **Teorías relacionadas al tema**

Entre las diversas teorías relacionadas al tema “Planeamiento Estratégico”, Robbins y Coulter (2018) nos indican que el planeamiento estratégico es la administración de estrategias, donde nos reiteran que el desarrollo de estrategias en sus organizaciones plantea planes que determinan como logrará la organización

su propósito comercial, como competirá con éxito y como atraerá y satisfará a sus clientes para el cumplimiento de sus metas. (p.278). Planeamiento estratégico abarca un compendio de estrategias hacia la organización al determinar su logro comercial en competencia de su éxito al lograr satisfacer su cliente con su posterioridad de la meta trazada.

Consecuentemente con los siguientes autores; Marciniak (2013) define: en su desarrollo más simple es una herramienta que obtiene la organización para un cumplimiento óptimo de su misión y elevar su propia visión (imagen futura). (p.1); Conjuga y a la vez entrelaza herramientas en la empresa en su expendio de misión y visión, obteniendo una idea clara del futuro de la organización.

Según Chiavenato & Sapiro (2011) el planeamiento nos incide en los pasos a continuar para una determinada aplicación de estrategias de gestión alineadas a alcanzar una entidad. (p.25); Alineamiento a través de estrategias de gestión que incita el planeamiento a la hora de aplicar en una entidad consecuentemente sea de alcance.

Según Apaza (2010) el planeamiento estratégico es afianzar la suma de estrategias idóneas para un buen plan maestro. (p.14); rectificaciones en sus distintas estrategias para el alcance de un plan maestro.

Para David Fred (2008) planificación estratégica es de enfoque objetivo y sistemático para su toma de decisiones en una determinada organización. (p.56); De alcance sistemático en objetividad conjuntamente lo sistemático en su toma de decisiones.

Kotler, Philip & Bloom, Paul (1988) nos dicen la planeación estratégica: proceso gerencial de desarrollo para mantener una dirección estratégica para el alineamiento de metas, recursos de la organización en su oportunidad cambiante de mercadeo. (p.46); Proceso gerencial = planeación estratégica; indica en mantener la dirección estratégica justificado a: metas, recursos al cambio del mercadeo.

Para Sainz de vicuña (2003) el planeamiento estratégico es primordial como guía de un determinado periodo donde contiene estrategias para así se aplique a una determinada gestión. (p.25); Procesos de periodos conllevado de la mano a estrategias para el alza en una guía de una buena gestión.

Para la variable 2, Productividad laboral, según Chiavenato (2014) la productividad laboral se debe considerar desde el punto de vista de la eficacia y al mismo tiempo de la eficiencia para la obtención de la efectividad en medida de alcance del resultado de los recursos a utilizar en el proceso. (p.116), Vemos como en los siguientes procesos: Eficacia, eficiencia & efectividad = productividad laboral.

Según Chiavenato (2011) nos indica: la productividad = efecto, y no una causa, para la administración en sus diversos cursos. Continuamente es Relación del producto obtenido (resultado o salida) entre recursos empleados para su producción. Para recursos humanos, productividad trabajo = cociente de tal relación para una producción multiplicada por el tiempo empleado para terminarla. Productividad humana es dependiente de esfuerzo realizado contando con el método racional, interés y motivación. (p.231); Relaciona producto + insumo = productividad; consecuentemente para los recursos humanos, con la descompensación del tiempo en la organización, tanto a lo expuesto: esfuerzo, interés y motivación = productividad humana.

Pulido (2010) nos indica: resultados a obtener del sistema o proceso, tanto que en la elevadura de la productividad se demuestra el logro de objetivos sustanciales en determinada organización, empleando todos sus recursos en la etapa de medición de la productividad valorando todo recurso al producir o gestionar el resultado. Determina como el logro de objetivos se evalúa a través de los sistemas o procesos demostrando su eficiencia en la productividad, valorando recursos.

Según Heizer y Render (2007) es la aplicación eficiente a la hora del proceso de transformación del bien, aplicando como prioridad la eficiencia al culminar la labor, con menores recursos y mínimos desperdicios. “en cuanto más acusativamente elaboremos la transformación se evidenciará lo productivo que seremos” (p.16).

La eficiencia en la transformación de un bien en su minoría recursos y desperdicios, avalando esa transformación a la gestión. Para Koontz y Weihrich (2003) indican que productividad laboral: se muestra unos innumerables trabajos de un producto o servicio en un determinado plazo, mostrando su calidad, sumando productos en sus mismos insumos, donde hay reducción de este, pero a la vez se mantiene el producto original obteniendo cambio sustancial entre ellos. Las empresas obtienen variedades en diferentes insumos, fuerza laboral, materiales y capitales. De la totalidad del factor, se combina variedad de insumos obteniendo: insumo compuesto a la satisfacción del consumidor. Productividad laboral en un determinado tiempo, efectuando su calidad con bajos insumos compuestos, para una satisfacción al cliente final.

**Variable 1: Planeamiento estratégico;** Robbins y Coulter (2018), El planeamiento estratégico nos indica que es la administración de estrategias, donde nos reiteran que el desarrollo de estrategias en sus organizaciones planifica para evidenciar como logrará la empresa su meta comercial, como será competitivo y como llamará la atención y satisfará a sus compradores para el cumplimiento de sus metas. (p.278)

**Modelos De Planeamiento Estratégica:** Machaca (2012) Para este modelo se insita a la dirección y energía a la empresa. Precisa su interés en las áreas de aplicación e implementación, para cada paso en el proceso, titulado “plantación estratégica aplicada”, con diferenciación en la toma de decisiones puesta por valores, concentrándose en el futuro organizacional ideal.

Goodstein, Nolan & Pfeiffer (1998) Implicando sus nueve fases secuenciales, (auditoria del desempeño, análisis de brechas, monitoreo del entorno, consideraciones para su aplicación, búsqueda de valores, diseño de la estrategia del negocio, integración de los planes de acción), en distinción de enfoques se orienta más a la ventaja competitiva del presente modelo. En este modelo se observa la diferenciación entre modelo de estrategia de negocio y modelo mediante flechas, aplazando la fase de integración de los planes de acción.

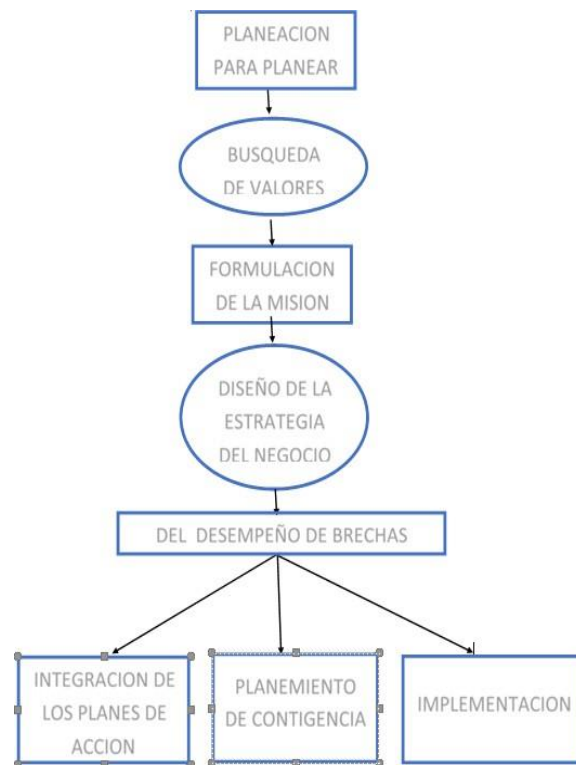


Figura 1: Brechas entre el modelo del plan del negocio y la evaluación del rendimiento (Goodstein, Nolan & Pfeiffer, 1998).

**Modelo de administración estratégica:** David Fred (2006) nos señala: la planeación estratégica es obsoleta al cambio de ambiente interno y externo de una determinada organización, para esto se adecua a la evaluación estrategias en viene estar en la organización, la evaluación oportuna nos insita a problemas del momento o futuros problemas en una ruptura critica. (p.300).

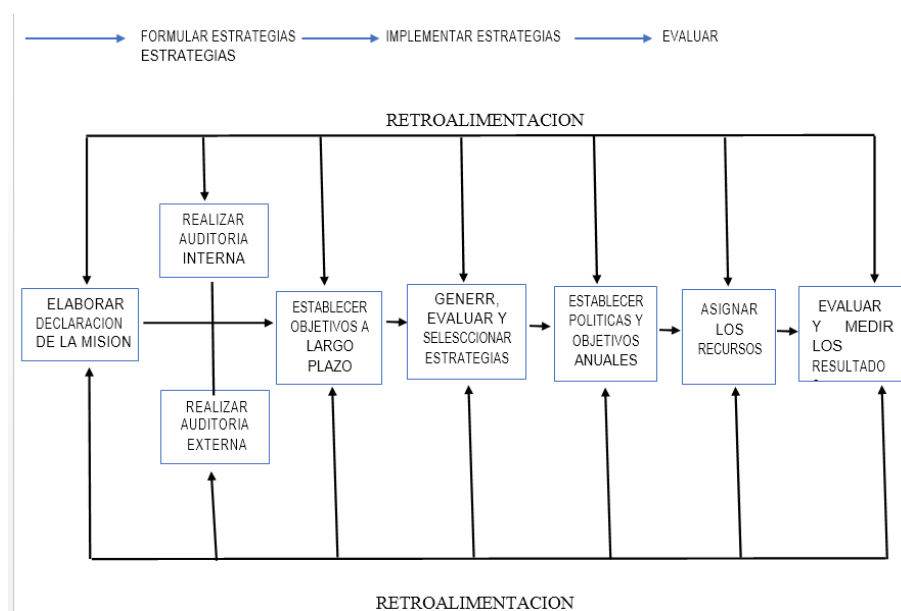


Figura 2: Modelo de planeamiento estratégico, David Fred (2006).

## **Tipos de planeamiento estratégico:**

George (2013) nos indica que: “a) Planeación reactiva: “espejo retrovisor” carencia de meta personal al cuestionar donde el individuo reacciona conjuntivamente con una cierta respuesta a un determinado hecho. b) Planeación inactiva: “se dirige en la misma dirección” dictamen de cierta respuesta sin criterio del individuo, sin dirección, nos justifica y no deja justificar a otros. c) Planeación proactiva: “se prepara para el futuro” lógica en su mente de un acontecimiento ante otro de suceso mayor para la toma de decisión preventiva, evitando errores. d) Planeación proactiva: “planifica el futuro y hace que este pase” se sugestiona con veracidad para un buen futuro responsable, tomando en el camino las buenas oportunidades que se le presenten, estudio antes de presentar su caso. e) Planeación participativa: integración por parte de los colaboradores de una determinada organización. f) Planeación interactiva: visualiza niveles de sus resultados y cambios de ocurrencia en la empresa. g) Planeación opcional: prevención antes de actuar ante un caso, tomando énfasis en la toma de decisiones para la organización.”

## **Otros tipos de planeación:**

**Planeación de utilidades**, según George (2013) es visualizar antes de planear utilidad en estados pro-forma, entrando a un proceso de ciertos niveles con el fin de contabilizar costo, gastos, activos, ingresos, pasivo y capital social, anticipando ventas en la organización.

**Planeación turística**, según George (2013) pretensión del racionalismo consecuentemente en desarrollo económico de su determinado país, a raíz de un sistema de planeación sistemático, tanto obligado en gobiernos estandarizando para sectores privados y sociales, para estas funciones de crucial importancia al plan turístico de ámbito nacional, regional e internacional.

**Planeación de recursos humanos**, según George (2013) nos insinúa que: “planeación de plantilla o de personal” etapas de un anticipado de los colaboradores

dentro y fuera de la organización, enfatizando eficacia para una meta en la organización, adecuando a un personal idóneo y representativo en el puesto conjuntamente en el instante oportuno.

**Planeación de efectivo**, según Martínez & Milla (2012) nos dice: “presupuesto de caja o predicción de efectivo” visualizamos la necesidad de efectivo en una organización a corto plazo, tanto que los ingresos superan a los gastos se estimula inversión a corto plazo “valores negociables”, en estado de déficit se le financia a corto tiempo “cuentas pendientes de pago”, tanto que el gerente de caja plasma el tiempo en la organización de entradas y salidas de efectivo.

**Planeación institucional**, según CEPLAN (2016) nos dice: “la incorporación, la concertación, la postura y el conocimiento” enfatiza la calidad en la planeación, conjuntamente estandarizando al plantel de toda la organización incluido el cliente se asocian al proceso de calidad, oponiéndose a lo tradicional de poder realizar administración, con particularidad de integración entre estos, lograr la armonía = cultura de calidad.

#### **Peligros del planeamiento estratégico:**

Según Martínez & Milla (2012) “garantía de éxito” prioriza la permanencia y el éxito en la organización a través de selección y definen de un determinado rumbo, los procesos de una estrategia orientan a la combinación de procesos, incurriendo en errores por partes de los colaboradores responsables en: el éxito o fracaso, definición de la estrategia, miras restringidas, despachos directivos, exceso en el proceso de planificación, búsqueda de resultados.

#### **Importancia de la planeación estratégica:**

Según Huamani (2014) nos dice: Del punto de visión institucional: ofrece estas ventajas; optimiza la macro perspectiva para el gerente, enfatizándose en objetivos centrales, situando a alcance de metas ya plasmadas, manteniendo su enfoque al futuro y el presente, optimiza con valor reforzado a la misión, visión continuamente



a las estrategias, recalca buenos aspectos interdisciplinarios, afianza confianza en recursos, suma en el desempeño organizacional, innovación de manera efectiva en dirección & liderazgo, destacando cambios institucionales para la organización para denegrir amenazas. (p.4)

### **Dimensiones del planeamiento estratégico:**

**Dimensión 1: “Planeación”**, El instrumento de planeamiento estratégico “administración estratégica” diseñado por Robbins y Coulter en el (2018), considerada por los siguientes pasos que abarca la planeación, implementación y evaluación de estrategias, si bien hay cuatro pasos adicionales en descripción a la planeación que debe llevarse a cabo, las etapas de implementación y evaluación también revisten enorme importancia. Conjeturando que hasta las más optimas estrategias pueden no funcionar si la dirección no las pone en marcha y las analiza adecuadamente. Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización.

– Declaración sobre cuál es su propósito al definir la misión, identificación por gerentes sobre el propósito de negocio, consecuentemente resulta a veces demasiado restrictiva (clientes, mercados, interés en la supervivencia, el desarrollo y el rendimiento, filosofía interés de la imagen pública, productos y servicios, tecnología, autoconcepto, interés por los empleados). Realización de un análisis externo.

– El ambiente exterior exige limitaciones a las acciones de la gerencia, atribuyéndose un enorme paso al analizar el entorno para el proceso de administración estratégica, análisis externo por parte de gerentes, con respecto a la competencia, leyes, fuerza laboral, examinando estos procesos: económicos, demográficos, políticos y legales. Realización de un análisis interno. - Perspectiva importante situación que los medios y capacidades específicos son de total pesquisa para el estudio interno para la organización, tanto que los bienes son activos financieros, físicos, humanos e intangibles, al utilizar el desplegar, manufacturar y conceder productos a sus clientes, que plasma que posee la organización. Formulación de estrategias.

– Realidad del entorno externo, contemplando los recursos y capacidades al diseño de estrategias para el cumplimiento de objetivos, donde se plasma tres tipos de estrategia: corporativas, las competitivas y funcionales.

**Dimensión 2: “Implementación de Estrategias”**, según Robbins y Coulter (2018) nos dice: Al establecer la formulación de estrategias, se continuará al menester de implementarlas, sin importarse su planeación ya plasmada en la ordenación, dando así a la ostentación del desempeño de la distribución al no ser adecuada las estrategias de modo adecuado.

**Dimension3: “Evaluación de Resultados”**, según Robbins y Coulter (2018) nos dice: En conjuntiva es el último paso del proceso de administración estratégica, donde se evaluará los resultados y metas, especificando sus ajustes en los procesos necesarios, tras la evaluación de los resultados obtenidos de estrategias previas al determinante cambio requerido, recuperando participación de mercado y la mejora de rendimiento en la empresa, dando así la eliminación de algunos puestos de trabajo venta de activos con reorganiza miento de la administración.

**Variable 2: “Productividad Laboral”**, según Chiavenato (2014) nos indica: La productividad laboral se debe considerar desde la perspectiva de la eficacia y de la misma manera con la eficiencia para la obtención de la efectividad en medida de alcance del resultado de los recursos a utilizar en el proceso. (p.116)

### **Modelos de Productividad:**

**Productividad total de Sumanth.** Este modelo es de incluido total de la productividad, caracterizada en la administración a su totalidad productiva.

**Modelo de productividad de valor agregado o MPVA.** Para este modelo: el trabajo es la causal de fuerte estimación y se le allana por el conocimiento de los empleadores y su labor en la organización. Tanto así que es reciproco el valor del empleado con su sueldo, prestaciones, bonificaciones a los trabajadores, utilidades a los inversionistas, intereses o el arrendado a las financieras, ha impuesto del

estado. Gorrecha y Gutierrez (2013) nos incitan Para lo cual estos elementos de productividad: cuantifican el desempeño de la organización en tanto dando el apoyo como herramientas de diagnóstico apoyando las estrategias en la empresa, basados conjuntamente a las actividades primarias y secundarias.

**Modelo Basado en prácticas de gestión humana**, Identifica la relación entre: talento y el rendimiento industrial, visualizando el efecto de varios tipos de tesis para ver su categoría de la labor en las organizaciones. Mediante el impacto en procesos, talento y alineación se obtiene como secuela la manufactura, de priorizar un distinto ambiente fabricación integrada, de contener prácticas en conjunto de técnicas de manufactura anticipada, justo a tiempo acompañado de eficacia total conllevando a la excelencia en manufactura.

### **Tipos de productividad:**

Según Garcés (2016) nos plasma dos tipos de productividad;

**a) Monofactorial**; Heizer (2007) citado en Garcés (2016) es atribuida a la relación de: bienes producidos conjuntamente con los conjuntamente con recursos utilizados para así se haga la medición a un tipo de variable por caso: unidades/hora-hombre.

**b) Multifactorial**; Bellon (2001) citado por Garcés (2016) es cálculo de bienes producidos conjuntamente los factores o recursos elaborados en un producto: hora-hombre trabajada, hora-maquina utilizada, el costo de energía consumida, salario de operarios, costo de agua, etc. Al discernimiento de estos recursos se prohíbe la medición de la productividad multifactorial al funcionamiento de dicha variable por recurso, así se hace la transformación en monetarias, visualizando costo total por cada unidad producida.

### **Importancia de la productividad**

Según Stricker (2008) dijo que: Para la gestión de negocios un incremento en productividad nos empuja a un cliente con sumo interés por el servicio, con fluidez en efectivo, activos rentables y aumento en utilidad. A numerosa utilidad=mayor expansión contando con nuevos empleados. Poniendo en tela de juicio elevación

productiva= competitividad en el mercado. (p.29). Son explícitos al recalcar alta productividad es favorable para la empresa, tanto externo e interno, para así la empresa se proponga gestionar herramientas donde eleve la productividad alcanzando beneficios plasmados anteriormente.

$$\frac{\text{Producto}}{\text{insumo}} = \text{productividad}$$

**Ciclo de productividad**, según Jiménez y Paredes (2010), en un determinado tiempo, para una empresa que este en gestión productiva, está en las cuatro etapas: a) cálculo de rendimiento, b) evaluación del rendimiento, c) proyección del rendimiento, d) afinar el rendimiento. Al empezar un programa de productividad para una determinada organización, se puede gestionar la medición a la misma, ya medido estos niveles se efectúa a la evaluación y contraste a los valores planeados. La planeación es fija en tales niveles (corto y largo plazo), logrando mejora formal en un periodo determinado, midiendo nuevamente la productividad. Es continuo este ciclo hasta que finalice la empresa.

**Factores que afectan la productividad**, según Anaya (2007) citado en Jara (2017) factores afectando la productividad durante la gestión de una determinada empresa: Curva de aprendizaje = incremento al inicio, frustrado en el tiempo. Diseño del producto = elevación de elementos (diseño, flujo de fabricación, identificación, embalaje, etc.). Proceso de producción = + métodos de trabajo. Tecnología = gestión de procesos (información, comunicación, mecanización, etc.). (p. 88) La productividad optimiza tiempo, insumos, infraestructura, etc. Partiendo de lo laboral en la empresa, donde se ve la participación de personal operativo. Reiterando que la manera continua es la mejor opción para la productividad a efectuar.

### **Dimensiones de la productividad**

**Dimensión 1:** Eficiencia, Chiavenato (2014) nos indican que: eficiencia es ser congruente al indicar la relación entre productos e insumos. Facilitando la rotunda

reducción de costos en los recursos. (p.116). Ballou (2004) citado en Garcés (2016) plasma que: prioriza lo mínimo de agarrar recursos en la reproducción de productos, para lograr tal magnitud de enlazar a recursos utilizados y resultados obtenidos, se requiere control en el consumo. (p.167)

$$\text{Eficiencia} = \frac{\text{Insumos programados}}{\text{Recursos utilizados}}$$

**Dimensión 2:** Eficacia según Chiavenato (2014) nos indican que: hacer lo correcto, alcanzar metas (p.116)

$$\text{Eficacia} = \frac{\text{Productos alcanzados}}{\text{Meta organizacional}}$$

**Dimensión 3:** Efectividad según Chiavenato (2014), relación entre la eficiencia y eficacia, es decir la optimización de recursos en alcance de resultados planificados. (p.118).

$$\text{Efectividad} = \frac{\text{Eficiencia}}{\text{Eficacia}}$$

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) mencionaron que, la efectividad es el logro de objetivos. (p.14)

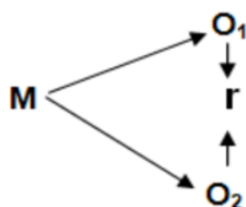
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

El diseño de la investigación no es experimental, porque no se manipulan las variables sin haberlas probado para las variables de investigación. En resumen, es transversal y está relacionado. Consta de dos variables v1: planificación estratégica y v2: productividad laboral.

Según Valderrama (2013) la investigación no experimental se caracteriza por lo siguiente: La investigación no experimental se caracteriza por qué no manipula deliberadamente las variables. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos influenciamos en buscar intencionalmente generar cambios en la variable dependiente. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos. (p.45)

Así mismo de (2006) nos dijo que: “la investigación es no experimental, los procedimientos más frecuentes empleados son la observación y las diversas técnicas de análisis” (p.66)



Esquema de diseño de tipo correlacional

Donde:

- M: muestra de estudio
- O1: planeamiento estratégico
- O2: rendimiento laboral
- O1 y O2: puntuaciones de la variable
- R: correlación

Hernández et al., (2010) es transversal ya que el propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p.151).

### **Tipo de Investigación:**

Es de tipo básico, no experimental por que orienta y elabora conceptos a partir de la observación de las características manifiestas del objeto de estudio, tal como lo sostiene sabino (1996, p.23). “las investigaciones básicas son aquellas dirigidas a conocer las leyes generales de los fenómenos estudiados, elaborando teorías de alcance significativo”.

La presente investigación es de nivel descriptivo: Se trata de un tipo de estudio correlacional. Según Hernández (2010), los estudios correlacionales “tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.145).

### **3.2. Variable y Operacionalización**

#### **Variable 1: Planeamiento Estratégico**

Robbins y Coulter (2018) nos mencionan que: La planificación estratégica nos dice que esta es la gestión de la estrategia. reiteran que el desarrollo de la estrategia en la organización propone un plan que determina cómo la organización logra sus metas comerciales, cómo competir con éxito, y cómo atraer y satisfacer a sus clientes para cumplir tus metas. (p.278)

#### **Variable 2: productividad laboral**

Según Chiavenato (2014) nos indica: La productividad laboral debe ser considerada desde la perspectiva de la efectividad, y al mismo tiempo desde la perspectiva de la eficiencia, para lograr la efectividad de los resultados del uso de recursos en el proceso. (p.116)

## Operacionalización de las variables:

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable planeamiento estratégico*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Planeación	Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización	1-2	Escala de medición ordinal Tipo Likert:	Bajo [25 a 58]
	Realización de un análisis externo	3-4		
	Realización de un análisis interno	5-9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio [59 a 93]
	Formulación de estrategias			
Implementación	Riesgos	10-15		Alto [94 a 127]
	Recursos disponibles	16-18		
Evaluación	Desempeño organizativo	19-22		
	Comportamiento externo	23 - 25		

Autores: Robbins y Coulter (2018)

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1-2	Escala de medición ordinal Tipo Likert:	Bajo [25 a 58]
		3-4		
		5-9		
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	10-15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio [59 a 93]
		16-18		
Efectividad	Crecimiento de la productividad en el trabajo	19-22		Alto [94 a 127]
	Mejora de calidad de producto	23 - 25		

Autor: Chiavenato (2014)



### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### **Población:**

Hurtado y toro (1998) explican: es la totalidad de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se llama universo.

La población de la presente pesquisa está conformada por 218 trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, la investigación será desarrollada y aplicada a los trabajadores que laboran en la empresa.

#### **Muestra:**

Según Hernández (2014) afirma que: la muestra es un subgrupo representativo de la población sobre el cual se centra el interés del investigador y son la principal fuente de recolectan datos.

Formula:

$$n = \frac{Z^2 p * q N}{(N - 1) e^2 + Z^2 p * q}$$

#### **Muestreo:**

Según Tamayo (1990) referenciado en Valderrama (2013) nos indicó que: “es la selección de las subpoblaciones del tamaño de muestra, a partir de los cuales se obtendrá los datos que servirán para comprobar la verdad de la hipótesis y extraer inferencias acerca de la población de estudio”. (p.85)

Aplicando la formula con una población de 218 trabajadores da como resultado una muestra de 140 trabajadores. Se aplicó el muestreo probabilístico aleatoria simple

Muestra: 140 trabajadores

Donde:

Z= nivel de confianza (1.96)

P= porcentaje de la población que tiene atributo deseado (50%)

Q= porcentaje de la población que no tiene atributo deseado (50%)

N= tamaño del universo (218)

E= error de estimación máximo aceptado (5%)

N= 140

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (218)}{(218-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

Para la presente investigación utilizaremos la técnica de la encuesta, que según Bernal (2010), nos dijo: “es una técnica de recolección de información, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.194).

#### **Instrumentos:**

Son las herramientas de mayor uso para el recojo de la información en el marco de una investigación. Carrasco (2013) considera que “los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resultados de igual modo” (p.45).

#### **Instrumento de la variable planeamiento estratégico:**

La presente investigación es de escala de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validos por expertos dando su validez de los mismos.

Ficha técnica:

Denominación: planeamiento estratégico

Autor: Sauñe

Objetivo: evaluar el planeamiento estratégico

Administración: individual

Tiempo:30 minutos

Tabla 3.

*Dimensiones de la variable planeamiento estratégico según Robbins y Coulter, (2018)*

Dimensiones	Ítems
1. Planeación	1-9
1 Implementación	7-18
2 Evaluación	19-25

**Nivel de medición:** escala politómica

**Descripción de prueba:** consta de 25 ítems y 3 dimensiones con alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert.

**Objetivo de la prueba:** con la escala se obtiene información referido a determinar la percepción sobre la gestión del conocimiento por parte de los clientes de la empresa REMALUZ. Esto servirá para recolectar información valiosa de los sujetos de estudio.

**Calificación:** el sistema de calificación que se aplicará es del 1 al 5 y se presenta de la siguiente manera: nunca (1), casi nunca (2), aveces: (3), casi empre (4), siempre (5).

**Instrumento de la variable productividad laboral:** La presente investigación es de escala de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validos por expertos dando su validez de los mismos.

Ficha técnica:

Denominación: productividad laboral

Autor: Sauñe

Objetivo: evaluar la productividad laboral

Administración: individual

Tiempo: 30 minutos

Tabla 4.

*Dimensiones de la variable productividad laboral Chiavenato (2014)*

Dimensiones	Ítems
2. Eficiencia	1-9
3. Eficacia	10-18
4. Efectividad	19-25

**Nivel de medición:** Escala politómica

**Descripción de prueba:** Consta de 25 ítems y 3 dimensiones con alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert.

**Objetivo de la prueba:** Con la escala se obtiene información referido a determinar la percepción sobre la gestión del conocimiento por parte de los clientes de la empresa REMALUZ. Esto servirá para recolectar información valiosa de los sujetos de estudio.

**Calificación:** El sistema de calificación será del 1 al 5 y se aplica de la siguiente manera: nunca (1), casi nunca (2), a veces: (3), casi empre (4), siempre (5).

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validez:**

Soto (2015) nos dice: “La validez se refiere a si el instrumento vale o sirve para medir lo que realmente quiere medir las clases de validez son: la validez de contenido, de criterio de constructo”. (p.71).

Para ello los instrumentos han sido minuciosamente revisados por un experto que luego ha dado el visto bueno para su aplicación, debido a que los instrumentos cuentan con los criterios para poder recoger información importante de los sujetos de estudio.

#### **Valides a juicios de expertos:**

Se asumió el criterio de jueces expertos, quienes evaluaron la validez de contenido del instrumento teniendo en cuenta los siguientes criterios: planeamiento,

implementación y evaluación. para tal fin se utilizó la ficha de validación aprobada por la universidad de posgrado de la universidad cesar vallejo, sede lima este.

Tabla 5.  
*Juicio de expertos*

Experto:	Opinión
Dr. Flabio Romeo Paca Pantigoso	Aplicable
Dra. Huayta Franco Yolanda Josefina	Aplicable
Dr. Delgado Arenas Raúl	Aplicable

Nota: la fuente se obtuvo de los certificados de validez de instrumentos

### Confiabilidad del instrumento

Para hallar la confiabilidad se realizó una prueba piloto con una muestra de 25 colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, que tienen similares caracterizas de la muestra original de estudio, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento al momento de la toma de datos en la que se obtuvieron los siguientes datos, utilizando la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{vt} \right]$$

K: número de preguntas o ítems

$\Sigma$ : sumatoria  $\sum V_i$  de varianza

Vt: varianza de la suma de los ítems

X: alfa de Cronbach

Tabla 6.  
*Confiabilidad de instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach
Planeamiento estratégico	.827
Productividad laboral	.812

Nota: programas SPSS 24- prueba piloto

Con los respectivos resultados obtenidos, el instrumento arroja una elevada confiabilidad, por lo cual se procederá a aplicar en los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

Tabla 7.

*Estadística de confiabilidad de la v1 planeamiento estratégico*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	25

Nota: programa SPSS 24- prueba piloto

Tabla 8

*Estadística de fiabilidad de la v2 productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	25

Nota: programa SPSS 24- prueba piloto

### 3.5. Procedimiento

Se detallará como se realizó la base de datos en Excel y en el SPSS para así obtener los resultados:

En la presente investigación: está conformada por las encuestas planteadas por cada variable dirigida a 140 trabajadores (muestra) de la empresa REMALUZ, para la variable Planeamiento estratégico se cuestionó 25 ítems y para la variable productividad laboral se le cuestiono 25 ítems, seguidamente se plasmó en la base de datos Excel conjuntamente con las dimensiones de la primera variable a correlacionar con la segunda variable. Posterior mente se rellenó con los datos de las encuestas a los trabajadores, después se pasó al SPSS para su confiabilidad del instrumento, afianzar los baremos (bajo, medio y alto), seguidamente ejecutamos los resultados estadísticos (frecuencias, tablas cruzadas, prueba de bondad, Spearman), y finalizamos con pasar todas las tablas y gráficas del SPSS a la investigación.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos de cada una de las variables se utilizará el programa estadístico SPSS de versión 24. Consecutivamente de aplicar el instrumento, avanzaremos a obtener información y organizar, para posteriormente obtener nuestra base de datos que nos permitirá presentar los resultados en tablas y figuras. La prueba utilizada para este trabajo de investigación es el de alfa de Cronbach para ver si obtenemos confiabilidad de los instrumentos de cada variable.

Tabla 9.

*Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra*

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Nota: la fuente se obtuvo de Bisquerra (2009).

### 3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación, se contó con la autorización de la entidad, materia del presente estudio que de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C., específicamente en el área administrativa de la oficina general de administración. Con la relación a la investigación realizada en el presente trabajo se debe señalar que es original y real, pues a nivel nacional son muy escasos los estudios al respecto, y se espera que este sea el punto de partida para futuras investigaciones en relación al tema.

#### IV. RESULTADOS

**Resultados descriptivos:** Luego de los análisis efectuados a la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C, se obtiene lo siguiente:

Descripción de los resultados de la variable “Planeamiento Estratégico”:

Tabla 10.

*Niveles de frecuencias de la variable “Planeamiento Estratégico”.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	7,9%	7,9%
	Moderado	92	65,7%	73,6%
	Alto	37	26,4%	100,0%
	Total	140	100,0%	

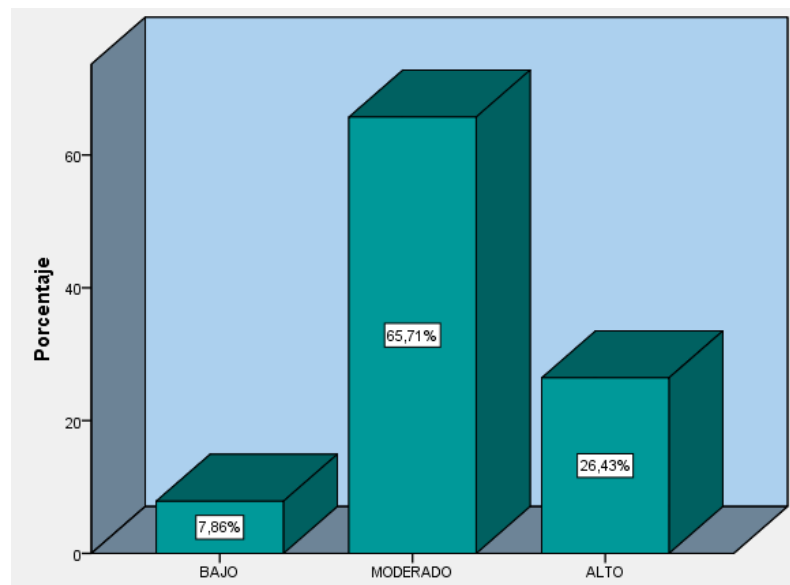


Figura 3: Nivel de frecuencia de la variable planeamiento estratégico.

#### Interpretación:

En la presente tabla 10 figura 3: se aprecia que un 26,4% afirman que tienen un alto nivel, de modo que hay una apreciación de mayor cantidad con 65.7% que indica un nivel moderado, y el 7,9% considera que es de bajo nivel. Se concluye que los procesos de planeamiento estratégico en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. corresponde a un nivel moderado.



Descripción de los resultados de la variable productividad laboral:

Tabla 11.

*Niveles de frecuencias de la variable productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	8,6%	8,6%
	Moderado	81	57,9%	66,4%
	Alto	47	33,6%	100,0%
	Total	140	100,0%	

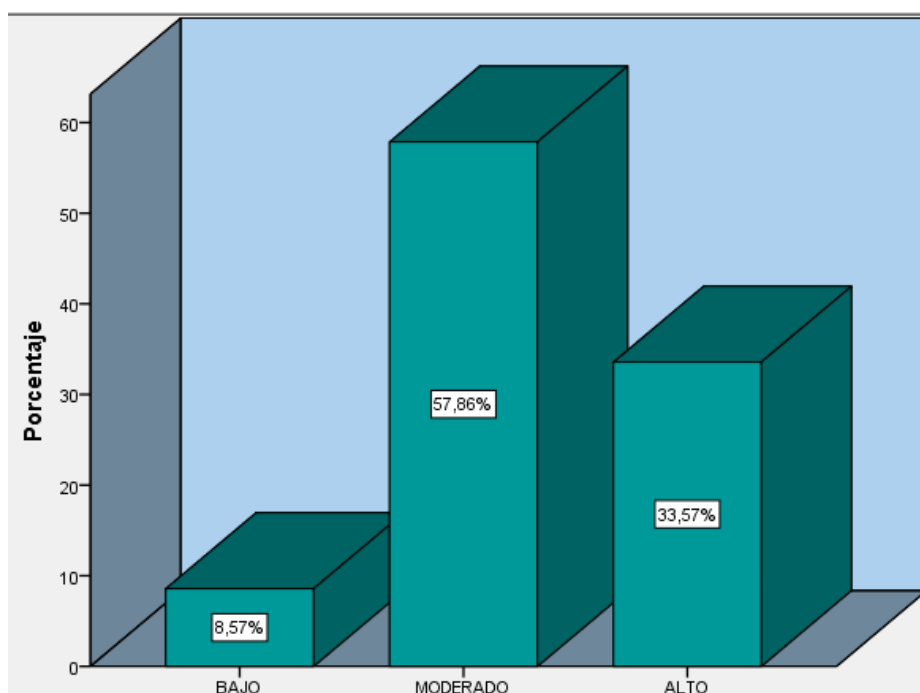


Figura 4: Nivel de frecuencia de la variable productividad laboral

### Interpretación:

En la presente tabla 11 figura 4: se aprecia que un 33,6% afirman que tienen un alto nivel, de modo que hay una apreciación de mayor cantidad con 57,9% que indica un nivel moderado, y el 8,9% considera que es de bajo nivel. Se concluye que los procesos de productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Son de un nivel moderado.

Descripción de los resultados de la dimensión planeamiento:

Tabla 12.

*Niveles de frecuencias de la dimensión planeación.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	43	30,7%	30,7%
	Moderado	67	47,9%	78,6%
	Alto	30	21,4%	100,0%
	Total	140	100,0%	

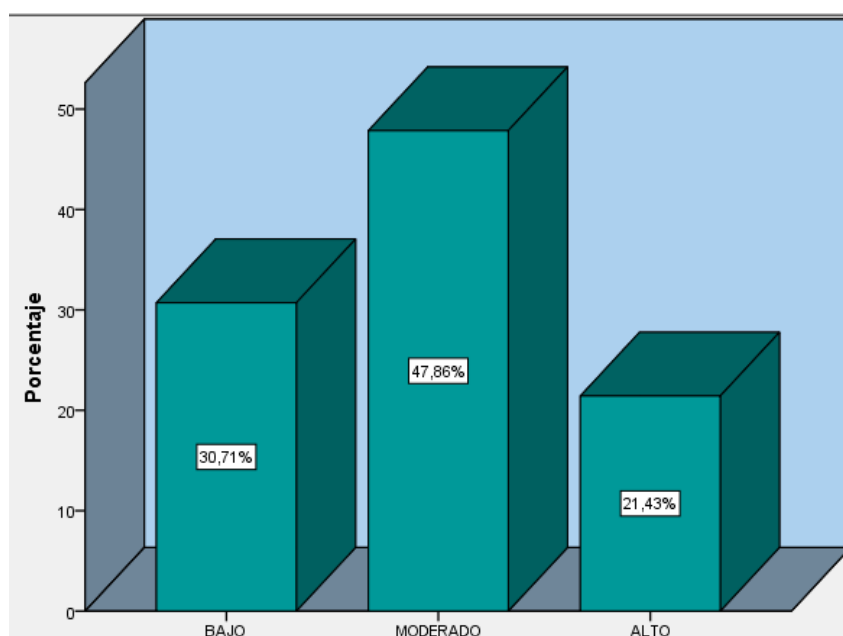


Figura 5: Nivel de frecuencia de la dimensión planeamiento.

### Interpretación:

En la presente tabla 12 figura 5: se aprecia que un 21,4% afirman que tienen un alto nivel, de modo que hay una apreciación de mayor cantidad con 74,9% que indica un nivel moderado, y el 30,7% considera que es de bajo nivel. Se concluye que los procesos de planeamiento en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Es de un nivel moderado.

Descripción de los resultados de la dimensión implementación:

Tabla 13.

*Niveles de frecuencias de la dimensión implantación.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	25,7%	25,7%
	Moderado	68	48,6%	74,3%
	Alto	36	25,7%	100,0%
	Total	140	100,0%	

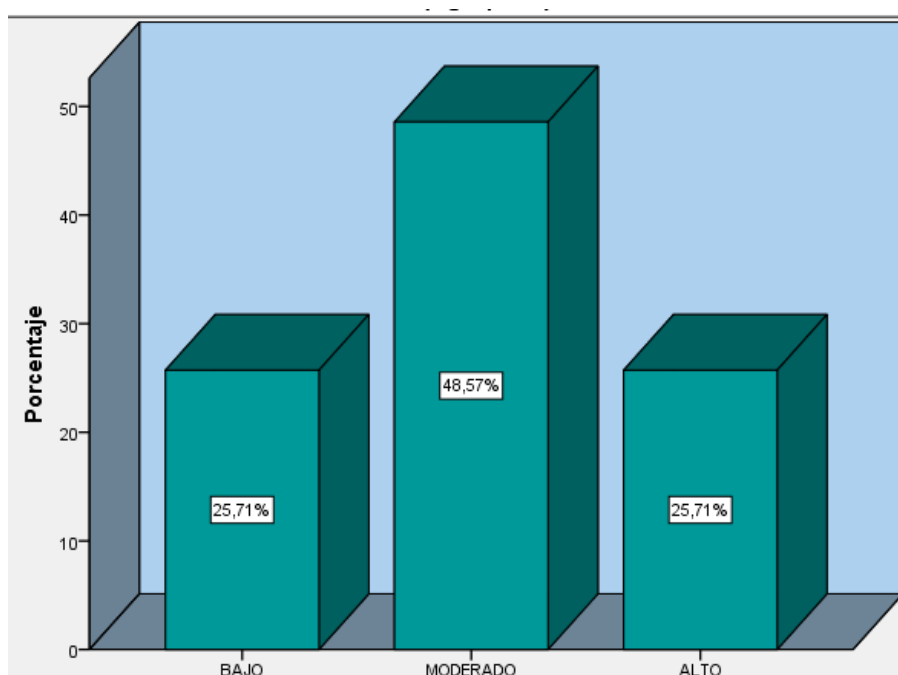


Figura 6: Nivel de frecuencia de la dimensión implementación

### Interpretación:

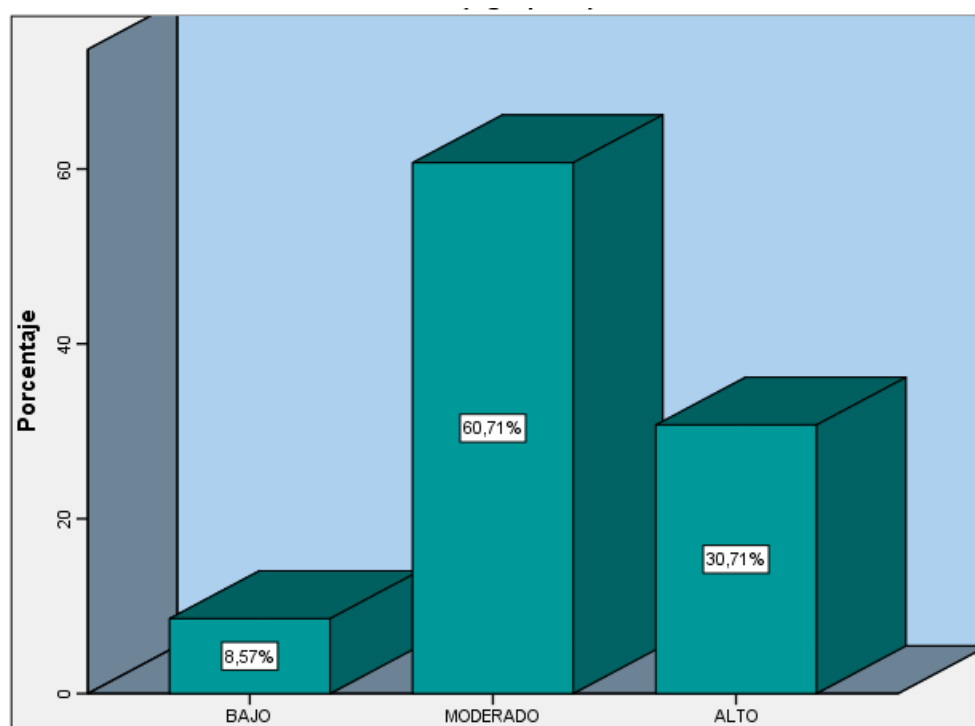
En la presente tabla 13 figura 6: se aprecia que un 25,7% afirman que tienen un alto nivel, de modo que hay una apreciación de mayor cantidad con 48,6% que indica un nivel moderado, y el 25,7% considera que es de bajo nivel. Se concluye que los procesos de implementación en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Es de un nivel moderado.

Descripción de los resultados de la dimensión evaluación:

Tabla 14.

*Niveles de frecuencias de la dimensión evaluación.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	8,6%	8,6%
	Moderado	85	60,7%	69,3%
	Alto	43	30,7%	100,0%
	Total	140	100,0%	



*Figura 7: Nivel de frecuencia de la dimensión evaluación*

### Interpretación:

En la presente tabla 14 figura 7: se aprecia que un 30,7% afirman que tienen un alto nivel, de modo que hay una apreciación de mayor cantidad con 60,7% que indica un nivel moderado, y el 8,6% considera que es de bajo nivel. Se concluye que los procesos de evaluación en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Es de un nivel moderado.

Descripción de los resultados de la dimensión eficiencia:

Tabla 15.

*Niveles de frecuencias de la dimensión eficiencia.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	12,9%	12,9%
	Medio	88	62,9%	75,7%
	Alto	34	24,3%	100,0%
	Total	140	100,0%	

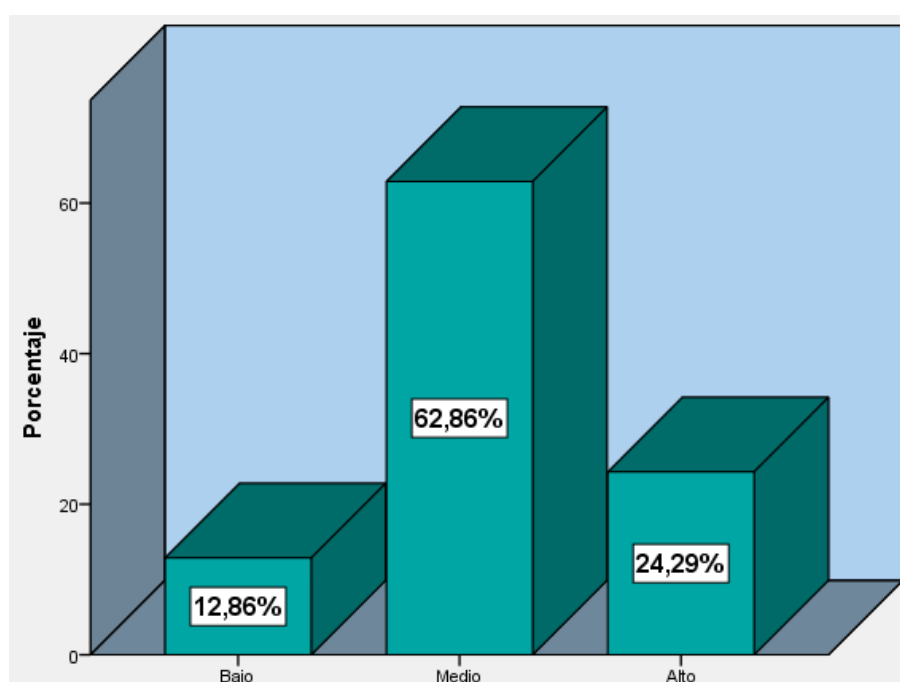


Figura 8: Nivel de frecuencia de la dimensión eficiencia

### Interpretación:

En la presente tabla 15 figura 8: se aprecia que un 24,3% afirman que tienen un alto nivel, de modo que hay una apreciación de mayor cantidad con 62,9% que indica un nivel moderado, y el 24,3% considera que es de bajo nivel. Se concluye que los procesos de eficiencia en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. tienen un nivel moderado.

Descripción de los resultados de la dimensión eficacia:

Tabla 16.

*Niveles de frecuencias de la dimensión eficacia.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	10,7%	10,7%
	Medio	45	32,1%	42,9%
	Alto	80	57,1%	100,0%
	Total	140	100,0%	

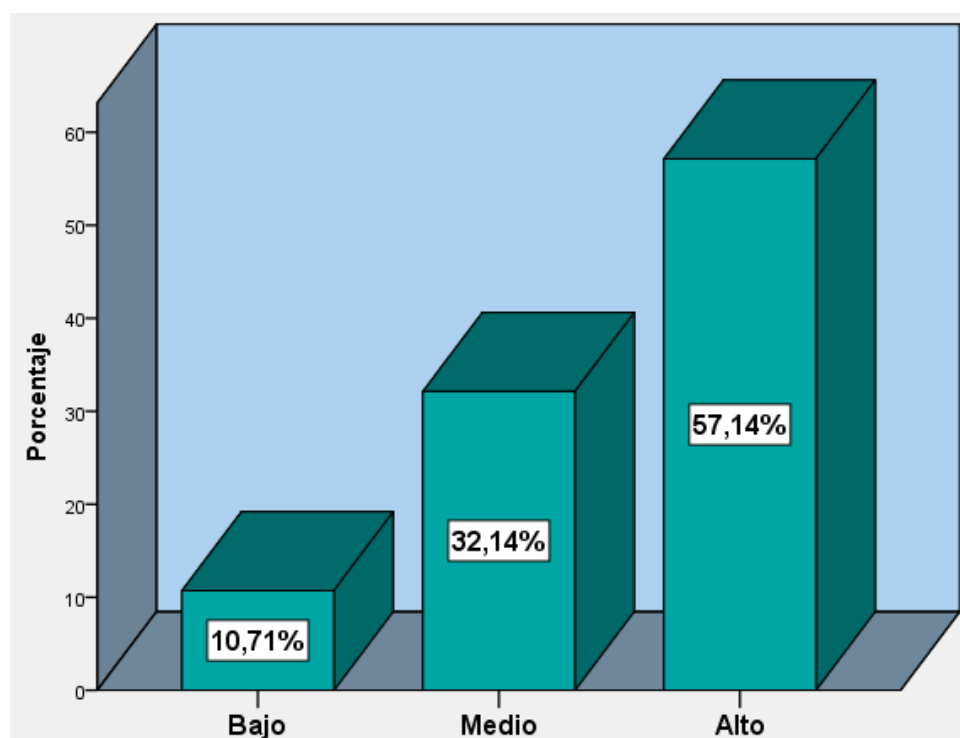


Figura 9: Nivel de frecuencia de la dimensión eficacia.

### Interpretación:

En la presente tabla 16 figura 9: se aprecia que un 57,1% afirman que tienen un alto nivel, el 32,1% que indica un nivel moderado, y el 10,7% considera que es de bajo nivel. Se concluye que los procesos de eficacia en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. corresponde a un alto nivel.

Descripción de los resultados de la dimensión efectividad:

Tabla 17.

*Niveles de frecuencias de la dimensión efectividad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	27,9%	27,9%
	Medio	42	30,0%	57,9%
	Alto	59	42,1%	100,0%
	Total	140	100,0%	

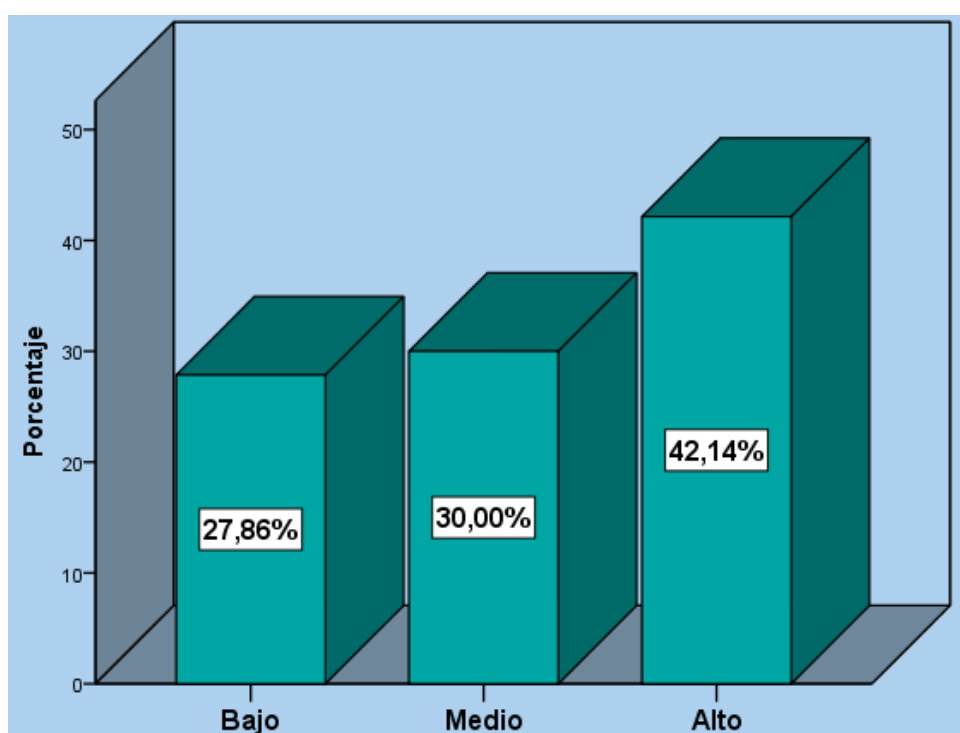


Figura 10: Nivel de frecuencia de la dimensión efectividad.

### Interpretación:

En la presente tabla 17 figura 10: se aprecia que un 42.14% afirman que tienen un alto nivel, el 30,0% que indica un nivel moderado, y el 27,86% considera que es de bajo nivel. Se concluye que los procesos de efectividad en la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. por parte de los trabajadores tiene un alto nivel.

Descripción de los resultados de la relación de planeamiento estratégico y productividad laboral:

Tabla 18.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos de planeamiento estratégico y productividad laboral.*

			Productividad laboral			
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Planeamiento estratégico	Bajo	Recuento	5	6	0	11
		% del total	3,6%	4,3%	0,0%	7,9%
	Moderado	Recuento	7	64	21	92
		% del total	5,0%	45,7%	15,0%	65,7%
	Alto	Recuento	0	11	26	37
		% del total	0,0%	7,9%	18,6%	26,4%
Total	Recuento		12	81	47	140
	% del total		8,6%	57,9%	33,6%	100,0%

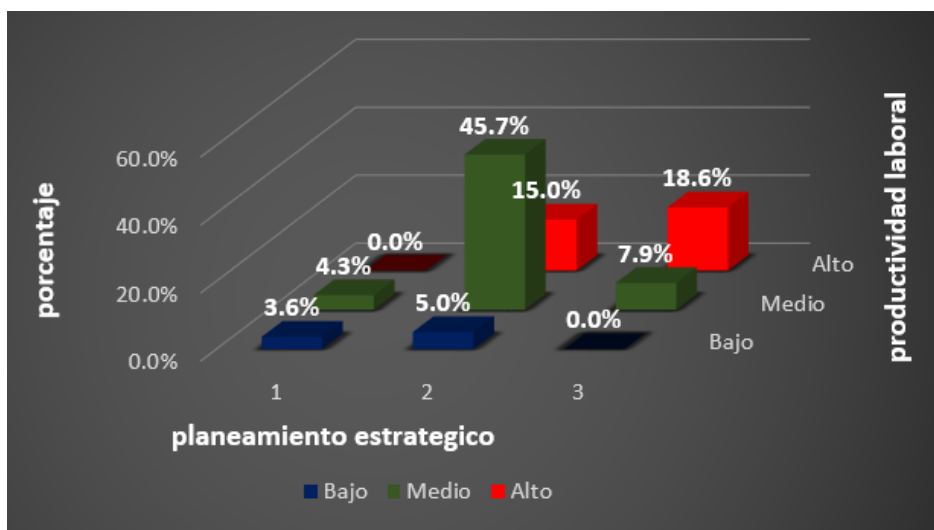


Figura 11: Distribución porcentual de los servidores según los procesos de planeamiento estratégico y productividad laboral.

### Interpretación:

En la presente tabla 18 y figura 11, presenta un 45.7% en los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. representando un nivel moderado en los procesos de planeamiento estratégico y productividad laboral; así mismo el 18.6% incide que hay un nivel alto en planeamiento estratégico y un 3.6% alcanza un nivel bajo en productividad laboral. Interpretamos que la relación por parte de V1 y V2 es positiva.



Descripción de los resultados de la relación de planeación y productividad laboral:

Tabla 19.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos de planeación y productividad laboral.*

			Productividad laboral			
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Planeación	Bajo	Recuento	8	30	5	43
		% del total	5,7%	21,4%	3,6%	30,7%
	Moderado	Recuento	4	44	19	67
		% del total	2,9%	31,4%	13,6%	47,9%
	Alto	Recuento	0	7	23	30
		% del total	0,0%	5,0%	16,4%	21,4%
Total	Recuento		12	81	47	140
	% del total		8,6%	57,9%	33,6%	100,0%

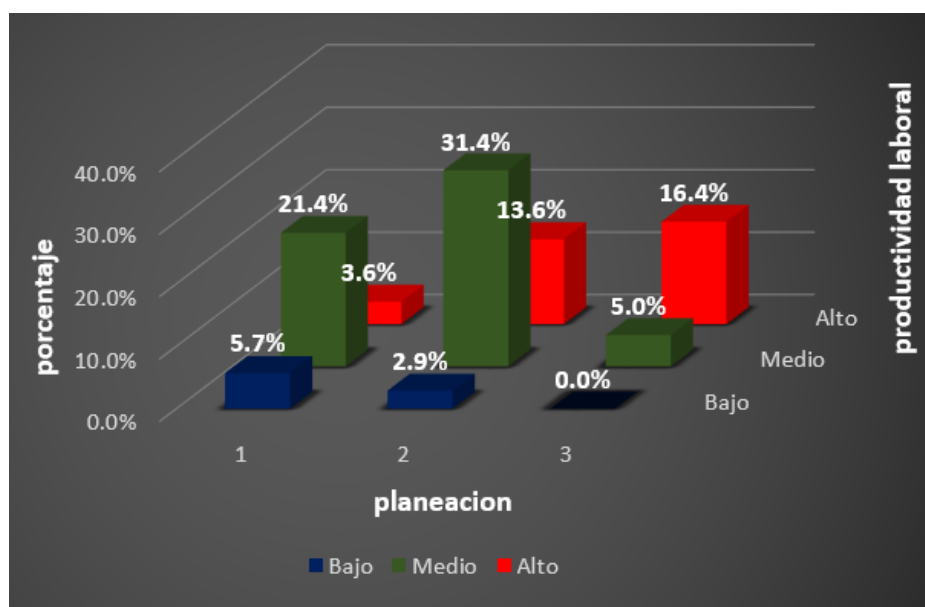


Figura 12: Distribución porcentual de los servidores según los procesos de planeación y productividad laboral.

### Interpretación:

En la presente tabla 19 y figura 12, existe un 45.7% por parte de los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. que representan un nivel moderado en los procesos de planeación y productividad laboral; así mismo el 18.6% alcanza un nivel alto en planeación y un 3.6% alcanza un nivel bajo en productividad laboral. Interpretamos que la relación por parte de D1 y V2 es positiva.

Descripción de los resultados de la relación de implementación y productividad laboral:

Tabla 20.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos de implementación y productividad laboral.*

			Productividad laboral			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Implementación	Bajo	Recuento	5	24	7	36
		% del total	3,6%	17,1%	5,0%	25,7%
	Moderado	Recuento	7	46	15	68
		% del total	5,0%	32,9%	10,7%	48,6%
	Alto	Recuento	0	11	25	36
		% del total	0,0%	7,9%	17,9%	25,7%
Total	Recuento		12	81	47	140
	% del total		8,6%	57,9%	33,6%	100,0%

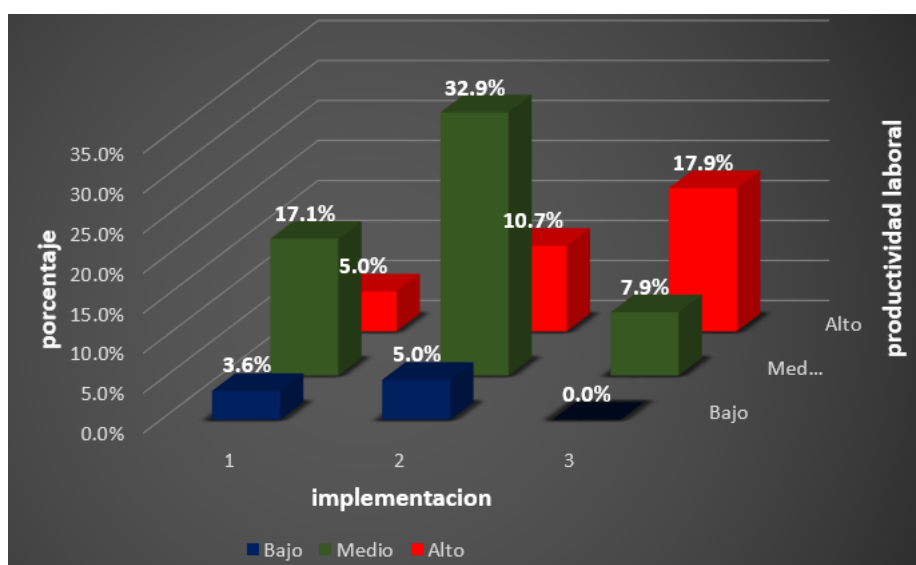


Figura 13: Distribución porcentual de los servidores según los procesos de implementación y productividad laboral.

### Interpretación:

En la presente tabla 20 y figura 13, existe un 32.9% por parte de los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. que forman parte de un nivel moderado en los procesos de implementación y productividad laboral; así mismo el 17.9% alcanza un nivel alto en implementación y un 3.6% representa un bajo nivel en productividad laboral. Interpretamos que la relación por parte de D2 y V2 es positiva.

Descripción de los resultados de la relación de evaluación y productividad laboral:

Tabla 21.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos de evaluación y productividad laboral.*

			Productividad laboral			
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Evaluación	Bajo	Recuento	5	7	0	12
		% del total	3,6%	5,0%	0,0%	8,6%
	Moderado	Recuento	7	52	26	85
		% del total	5,0%	37,1%	18,6%	60,7%
	Alto	Recuento	0	22	21	43
		% del total	0,0%	15,7%	15,0%	30,7%
Total	Recuento		12	81	47	140
	% del total		8,6%	57,9%	33,6%	100,0%

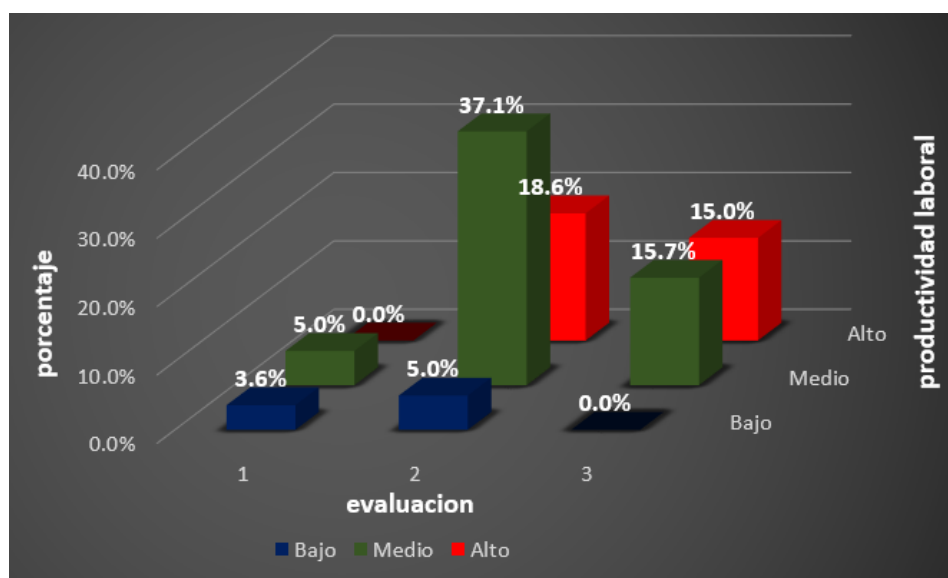


Figura 14: Distribución porcentual de los servidores según los procesos de evaluación y productividad laboral.

### Interpretación:

En la presente tabla 21 y figura 14, que existe un 31.4% por parte de los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. que representan un nivel moderado en los procesos de evaluación y productividad laboral; así mismo el 16.4% alcanza un alto nivel en evaluación y un 5.7% alcanza un bajo nivel en productividad laboral. Interpretamos que la relación por parte de D3 y V2 es positiva.

Prueba de normalidad:

Tabla 22.

*Normalidad de las variables de planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa REMALUZ k-s*

	"Kolmogorov-Smirnov" <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V 1 Planeamiento estratégico	,366	140	,000
Planeación	,244	140	,000
Implementación	,243	140	,000
Evaluación	,340	140	,000
V 2 Productividad laboral	,326	140	,000

Se visualiza en la tabla 22, los resultados de la prueba de bondad de ajuste de "Kolmogorov-Smirnov" (k-s) se observó que en la totalidad de variables y dimensiones estudiadas tienen puntaje que no está cerca de una distribución normal, puesto que el coeficiente resultante es significativo ( $p < .005$ ). Por consiguiente, las correlaciones con estas dimensiones y variables se desarrollaron con la prueba estadística no paramétrica: prueba de correlación de Spearman.

### Contrastación de Hipótesis

#### Hipótesis general:

Ho: Los procesos de planeamiento estratégico y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, no tienen una relación directa y significativa.

Ha: Los procesos de planeamiento estratégico y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, tienen una relación directa y significativa.

Tabla 23.

*Prueba de significancia y correlación entre los procesos de Planeamiento estratégico y productividad laboral.*

			Planeamiento estratégico	Productividad laboral
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Tabla 23, se observa que el valor de  $p = 0,000$  es inferior que 0,05, por ese motivo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, el Planeamiento estratégico y los procesos de productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019 tienen relación; y obtenido el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,523 respecto a la escala de Bisquerra dicha correlación es moderada.

### Hipótesis específicas:

Ho: Los procesos de planeación y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, no tienen una relación directa y significativa.

Ha: Los procesos de planeación y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, tienen una relación directa y significativa.

Tabla 24.

*Prueba de significancia y correlación entre los procesos de planeación y productividad laboral en los trabajadores.*

			Planeación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

**\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

### Interpretación:

Tabla 24, se observa que el valor de  $p = 0,000$  es inferior que 0,05 por ese motivo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, la planeación y los procesos de productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, tienen relación; y obtenido el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,488 con respecto a la escala de Bisquerra dicha correlación es moderada.

### Hipótesis específicas:

Ho: Los procesos de implementación y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, no tienen una relación directa y significativa.

Ha: Los procesos de implementación y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, tienen una relación directa y significativa.

Tabla 25.

*Prueba de significancia y correlación entre los procesos de implementación y productividad laboral en los trabajadores.*

		Implementación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Implementación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,389**
		N	,000
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	140
		Sig. (bilateral)	,389**
		N	,000

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Tabla 25, se observa que el valor de  $p = 0,000$  es inferior a 0,05 por ese motivo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, la implementación y los procesos de productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019 tienen relación; y obtenido el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,389 con respecto a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

### Hipótesis específicas:

Ho: Los procesos de evaluación y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, no tienen una relación directa y significativa.

Ha: Los procesos de evaluación productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, tienen una relación directa y significativa.

Tabla 26.

*Prueba de significancia y correlación entre los procesos de evaluación y productividad laboral en los trabajadores*

		Evaluación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,343**
		N	,000
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	140
		Sig. (bilateral)	,343**
		N	,000

**\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

### Interpretación:

Tabla 26, se observa que el valor de  $p = 0,000$  es inferior a 0,05 por ese motivo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, la evaluación y los procesos de productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, tienen relación; y obtenido el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,343 con respecto a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.



## V. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre el Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019. Los resultados de la presente investigación arrojaron un coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,523, quiere decir que, existe una moderada relación positiva entre las variables Planeamiento estratégico y productividad laboral, con respecto al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Lo resultante se relaciona con lo estudiado por Pascual (2015) que en su trabajo de investigación concluyo que, existe evidencia: de la etapa de cambio de la población dando así cinco acciones con mayor implicación: pre-contemplativa, contemplativa, preparativa, actividad y mantenimiento.

Concluye que a las personas de estudio de consumo mayoritario de energía en realizar la actividad física tienen una mayor satisfacción laboral en general. Analizando si el mayor nivel de actividad física y etapa de estado de cambio respecto al hábito de realizar actividad física de los trabajadores Sanitarios del hospital “Infanta Elena” de Huelva se relaciona con una mayor satisfacción y productividad laborales, identificando los niveles de satisfacción, productividad laboral, etapa de cambio, edad, sexo, niveles de estudio, categoría profesional y actividad física para una adecuada penetración y consolidación en los trabajadores.

Tomando en cuenta la investigación de Ramírez (2015) Quien en su trabajo de investigación concluyo que, como la comunicación organizacional interna tiene una influencia significativa hacia la producción de la empresa A, a través de la gestión de talento humano se ve el cambio favorable en la organización. concluye una comunicación integral es fundamental en el incremento de productividad tanto que al combinar los diferentes tipos de comunicación aunado a una cultura organizacional para así se establezca valores, roles y normas dando responsabilidades a cada miembro y desempeñe un buen trabajo, determinando

cómo incide la comunicación organizacional interna de la empresa “A” en su productividad durante el primer semestre del año 2015, identificando los niveles de comunicación organizacional interna en la productividad conforme a la comunicación.

Tomando en cuenta la investigación de Vásquez (2018) quien en su trabajo de investigación concluyo que, evidencia que contar con un personal de mayor motivación intrínseca en él, en sus funcionamientos laborales es muchísimo mayor no solo en lo personal sino también en lo organizacional para que así provoque lo positivo en la productividad laboral. Concluye que, en la motivación intrínseca vemos una significativa relación para el rendimiento laboral en los representantes de la Policía Municipal de Transito del municipio de San Pedro Sacatepéquez San Marcos. Para establecer consecuentemente la relación por parte de motivación intrínseca y el rendimiento laboral estudio realizado de la PMT del municipio de San Redro Sacatepéquez, San Marcos. Identificando que la motivación intrínseca se relaciona en función por el gusto de hacer sentido de trabajo en los colaboradores y el rendimiento laboral y sus derivados.

Con respecto a la hipótesis específica inicial, tratando de Planeamiento estratégico y productividad laboral, se contemplan los resultados de la prueba de correlación no paramétrica rho Spearman, donde  $r = 0,488$ , señalando que existe una relación moderada entre las variables de la investigación, planeación del Planeamiento estratégico y productividad laboral con un moderado nivel. Del mismo modo, los datos del p valor (sig. Bilateral) es de 0,000, resulta menor al valor de  $\alpha$ , por tal motivo se rechaza la hipótesis nula. De la misma manera en la dimensión planeación el 16.4% se muestra como nivel alto la decisión de compra, para el 31.4% es de nivel medio y el 5.7% de bajo nivel, teniendo relación con los resultados obtenidos por Sánchez (2018), que obtuvo los mismos resultados de una correlación moderada significativa concluyendo que los resultados en la investigación indican que el planeamiento estratégico es importante y guarda una relación significativa entre planeamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019. En la segunda hipótesis específica, referente a Planeamiento estratégico y productividad laboral,

se evidencia los resultados de la prueba de correlación no paramétrica rho Spearman, donde  $r = 0,389$ , mostrando que hay una baja relación con respecto a las variables de estudio implementación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en un nivel bajo. Así mismo los datos del p valor (sig. Bilateral) es de 0,000, siendo menor al valor de  $\alpha$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Así mismo, en la dimensión implementación el 17.9% indica como nivel alto la decisión de compra, para el 32.9% es de nivel medio y el 3.6% de nivel bajo, guardando relación con los resultados obtenidos por Aramburu (2017), quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación moderada significativa concluyendo que los resultados en la investigación indican que el planeamiento estratégico es importante y tiene relación significativa entre implementación y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

Respecto a la tercera hipótesis específica, referente a Planeamiento estratégico y productividad laboral, se observa los resultados de la prueba de correlación no paramétrica rho Spearman, donde  $r = 0,343$ , indicando que existe una relación baja entre las variables de estudio evaluación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en un nivel bajo.

Así mismo, los datos del p valor (sig. Bilateral) es de 0,000, siendo menor al valor de  $\alpha$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula. También, en la dimensión evaluación el 15% indica como nivel alto la decisión de compra, para el 37.1% es de nivel medio y el 3.6% de nivel bajo, guardando relación con los resultados obtenidos por Santos (2017), quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación moderada significativa concluyendo que los resultados en la investigación indican que el planeamiento estratégico es importante y tiene relación significativa entre evaluación y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

## VI. CONCLUSIONES

Con los resultados obtenidos se concluyó lo siguiente:

**Primera:** Existe una relación significativa entre “Planeamiento estratégico” y “productividad laboral” en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, puesto que se ha evidenciado una correlación moderada ( $Rho=0,523$ ) y significancia ( $p<0,05$ ) con respecto a las dos variables, por ello, a mayor Planeamiento estratégico, mayor productividad laboral. Los resultados se pueden apreciar en la tabla 23.

**Segunda:** Existe una relación significativa entre la dimensión “planeación” y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, puesto que se ha evidenciado una correlación moderada ( $Rho=0,488$ ) y significancia ( $p<0,05$ ) con respecto a dimensión y variables, lo que nos muestra que hay una relación significativa entre planeación y productividad laboral. Los resultados se pueden apreciar en la tabla 24.

**Tercera:** Existe una relación significativa entre la dimensión “implementación” y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, puesto que se ha evidenciado una baja correlación ( $Rho=0,389$ ) y significancia ( $p<0,05$ ) con respecto dimensión y variables, lo que nos muestra que existe una relación significativa entre implementación y productividad laboral. Los resultados se pueden apreciar en la tabla 25.

**Cuarta:** Existe una relación significativa entre la dimensión “evaluación” y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, puesto que se ha evidenciado una baja correlación ( $Rho=0,343$ ) y significancia ( $p<0,05$ ) entre dimensión y variables, lo que nos muestra que existe una relación significativa entre evaluación y productividad laboral. Los resultados se pueden apreciar en la tabla 26.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere incitar la creatividad para alcanzar unos objetivos de primicia y engendrar cambios en la compañía que hagan agigantar el rendimiento corporativo. Hemos de madurar que en esta época en data la creatividad es un menester indefectible para la persistencia de cualquier compañía, que nos permite aseverar un enfoque competitivo en las actividades comerciales y formar un nuevo rostro a los constantes cambios del mercado.

**Segunda:** Se propone la Utopía tecnológica arrimando a las nuevas tecnológicas mejoran los resultados y con ello se aumenta el incremento de la compañía. Las empresas deben objeto conjunto ciclo crecidamente competitivas y para ello necesitan modernizar utilizando tecnologías novedosas, invirtiendo en los procedimientos de elaboración que van a ayudar a desarrollar el rendimiento. Conjuntamente, estas herramientas evasivas claves para ayudarnos a deshacernos de los procesos que no aportan valía. Tenemos que implantar herramientas de compromiso para que cualquier interfecto sepa las tareas que debe ejecutar, cuándo y cómo.

**Tercera:** Se recomienda implementar un plan de gestión de los recursos humanos. Lo execrable para el rendimiento industrial no es un gerente que asume todas las funciones. No hay ventajas en la organización tener gerente con supremacía absoluta. Se debe colocar en el puesto en las manos correctas y adecuadas, y al mismo tiempo, para perfeccionar el usufructo de su cosecha encomendada al trabajador.

**Cuarta:** Se indica incrementar medidas de evaluación profesional en el personal. Esto es importantísimo para desarrollar la motivación en los trabajadores y medir datos de productividad. Un empleado quisquilloso es un empleado menos productivo ya sea en hombres o mujeres y podría afectar hasta en un 30% de la producción.

## VIII. REFERENCIAS

- Al-Hazzaa, HM. (2006) Health-enhancing physical activity among Saudi adults using the international Physical Activity Questionnaire. *Public Health Nutrition*, Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/6588263\\_Health-enhancing\\_physical\\_activity\\_among\\_Saudi\\_adults\\_using\\_the\\_International\\_Physical\\_Activity\\_Questionnaire\\_IPAQ](https://www.researchgate.net/publication/6588263_Health-enhancing_physical_activity_among_Saudi_adults_using_the_International_Physical_Activity_Questionnaire_IPAQ)
- Anaya, J. (2007). *Logística integral: la gestión operativa de la empresa*. Madrid: ESIC.
- Apaza m. (2010) *balancedscorecard gerencia estratégica y de valor*. (9a ed.). Lima y Perú.
- Aramburu, b, (2017) tesis, “*planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la clínica municipal de santa Anita. Lima. 2015*”. (tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública). Universidad cesar vallejo lima este Perú. Recuperado de  
[http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/4762/Arambur%c3%ba\\_Umbert\\_Rafael.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/4762/Arambur%c3%ba_Umbert_Rafael.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arteaga, A., Bustos, P., Soto, R., Velasco, N. y Amigo, H. (2010) *Actividad física y su asociación con factores de riesgo cardiovascular*. Un estudio en adultos jóvenes. *Rev Med Chile*, 138, 1209-1216. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872010001100001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872010001100001)
- Asano, RY., Sales, MM., Browne, RAV., Moraes, JFVN., Coelho Júnior, HJC., Moraes, MR. y Simoes, HG. (2014) Acute effects of physical exercise in type 2 diabetes: A review. *World J Diabetes*, 5, 659-665. Rescatado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4138589/>
- Ballou, R. (2007). *Logística: administración de la cadena de suministro*. (5a ed.). México, D.F. México: Pearson.
- Bauman, FT., Bloch, W., Weissen, A., Brockhaus, M., Beulertz, J., Zimmer, P., Streckmann, F. y Zopf, EM. (2013) Physical activity in breast cancer patients during medical treatment and in the aftercare - a review. *BreastCare*, 8(5), 330-334. Rescatado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24415985>

- Bellon, L. (2001) *Calidad total, que la promueve, que la inhibe*. México, D.F.: panorama editorial. Recuperado de:  
<https://books.google.sm/books?id=ZkoqilNvIrMC>
- Bess, HM. y Lewis, BA. (2003) Physical activity and the stages of motivational readiness for change model. *Research digest*, 4(1), 1-8. Recuperado de:  
<https://static1.squarespace.com/static/572a208737013b7a93cf167e/t/578918eb440243ca7394cade/1468602604174/Digest+2003+Physical+Activity+and+The+Stages+of+Motivational+Readiness+for+Change+Model+Series+4+Number+1+%28March%29.pdf>
- Birdee, GS., Byrne, DW., McGown, PW., Rothman, RL., Rolando, LA., Holmes, MC. y Yarbrough, MI. (2013) *Relationship between physical activity and health characteristics among participants en an employee wellness program*. *J Occup Environ Med*, 55(5), 514-519. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23618884>
- Boon, RM., Hamlin, MJ., Seel, GD. y Ross, JJ. (2010) *Validation of the New Zealand Physical Activity Questionnaire (NZPAQ-LF) and the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ-LF) with accelerometry*. *Br J Sports Med*, 44, 741-746. Rescatado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18981036>
- Boyle, T., Heyworth, J., Bull, F., McKerracher, S., Platell, C. y Fritschi, L. (2011) *Timing and intensity of recreational physical activity and the risk of subsite-specific colorectal cancer*. *Cancer Causes Control*, 22, 1647-1658. Rescatado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21922204>
- Bull, FC., Armstrong, TP., Dixon, T., Ham, S., Neiman, A. y Pratt M. (2004) *Physical inactivity. Comparative quantification of health risks factors*. World Health Organization, 2004, 729-881. Recuperado de:  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42792/9241580348\\_eng\\_Volume1.pdf;jsessionid=9CDD12EBCC7B47BA589E7E34575DBECD?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42792/9241580348_eng_Volume1.pdf;jsessionid=9CDD12EBCC7B47BA589E7E34575DBECD?sequence=1)
- Camacho, TC., Roberts, RE., Lazarus, NB., Kaplan, GA. y Cohen, RD. (1991) *Physical activity and depression: Evidence from the Alameda County Study*. *Am J Epidemiol*, 134, 220-231. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1862805>
- CEPLAN. (2016). *Fase de seguimiento del proceso de planeamiento estratégico para sectores*. Lima. Recuperado de:

- [https://www.academia.edu/28635845/Fase de Seguimiento del proceso de Planeamiento Estrat%C3%A9gico para Sectores](https://www.academia.edu/28635845/Fase_de_Seguimiento_del_proceso_de_Planeamiento_Estrat%C3%A9gico_para_Sectores)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9a ed). México: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://cucionline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica*. (2a ed). Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://prezi.com/oh6rvwulwio4/chiavenato-i-2011-planeacion-estrategica-fundamentos-y/>
- Chlebowski, RT. (2013) *Nutrition and physical activity influence on breast cancer incidence and outcome*. The Breast, 22, 530-537. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24074789>
- Conti, V., Russomanno, G., Corbi, G. y Filippelli, A. (2012) *Exercise training in aging and diseases*. Translational Medicine, 3(10), 74-80. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3728785/>
- Correcha, L. y Gutiérrez, M. (2013). *Propuesta de mejoramiento del modelo de productividad laboral y su aplicación en la empresa Tubometales Cuernu Ltda*. Colombia: universidad EAN. Recuperado de: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4634/CorrechaLuis2013.pdf?sequence=7>
- Dannecker, EA., Hausenblas, HA., Connaughton, DP. y Lovins, TR. (2003) Validation of stages of exercise change questionnaire. *Research quarterly for exercise and sport*, 74 (3), 236-247. Recuperado de: <https://europemc.org/article/med/14510288>
- Dansie, EJ., Turk, DC., Martin, KR., Van Domelen, DR. y Patel, KV. (2014) Association of chronic widespread pain with objectively measured physical activity in adults: *Findings from the National Health and Nutrition Examination Survey*. J Pain, 15(5), 507-515. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24462501>
- David, f. (2008). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson educación. Recuperado de: <https://maliaoceano.files.wordpress.com/2017/03/libro-fred-david-9a-edicion-con-estrategica-fred-david.pdf>
- De Mello, MT., Lemos, VDA., Antunes, HKM., Bittencourt, L., Santos-Silva, R. y Tufik, S. (2013) Relationship between physical activity and depression and



- anxiety symptoms: a population study. *Journal of Affective Disorders*, 149(1-3), 241-246. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23489405>
- Dunn, AL., Trivedi, MH. y O'Neal, HA. (2001) Physical activity dose-response effects on outcomes of depression and anxiety. *Med Sci Sports Exerc*, 33, 587-597. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11427783>
- Fernández, P., y Delgado, AD. (2009). Raquitismo. Osteomalacia. Osteodistrofia renal. Osteoporosis. Osteopatías endocrinas. En A. D. Delgado (3a Ed.), *Cirugía Ortopédica y Traumatología* (pp. 225-236). Madrid: Panamericana. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchradiol/v22n1/art08.pdf>
- Fleitman, J. (2007). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México, D.F.: Pax México. Recuperado de:  
<https://ciemsa.mx/assets/c%C3%B3mo-implantar-y-evaluar-un-modelo-de-calidad.pdf>
- Fletcher, JA. (2013) Canadian Academy of Sport and Exercise Medicine position statement: Osteoporosis and exercise. *Clin J Sport Med*, 23(5), 333-338. Recuperado de: <https://europepmc.org/article/med/23989382>
- Ford, ES., Giles, WH. y Dietz, WH. (2002) Prevalence of the metabolic syndrome among US adults: *Findings from the third National Health and Nutrition Examination Survey*. *JAMA*, 287, 356-359. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11790215>
- Fred R, David (2006). *Administración estratégica*. México, editorial Pearson Education. Recuperado de:  
[https://www.academia.edu/16434996/Conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david\\_1](https://www.academia.edu/16434996/Conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david_1)
- Garcés, L. (2016). Tesis, *Mejoramiento de la productividad de la línea de extrusión de la empresa Cedal, empleándola metodología "Six Sigma"*. (tesis de maestría). Ecuador: escuela politécnica nacional. Recuperado de:  
[http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/1727/Garc%C3%A9s\\_Avalos\\_Galo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/1727/Garc%C3%A9s_Avalos_Galo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- George, A. S. (2013). *Planeación estratégica lo que todo director debe saber*. México: editorial continental. Recuperado de:  
[https://www.academia.edu/10712279/planeacion\\_estrategica\\_lo\\_que\\_todo\\_director\\_debe\\_saber](https://www.academia.edu/10712279/planeacion_estrategica_lo_que_todo_director_debe_saber)

- Giovannucci, E., Ascherio, A., Rimm, EB., Colditz, GA., Stampfer, MJ. Y Willett, WC. (1995) Physical activity, obesity and risk for colon cancer and adenoma in men. *Ann Intern Med*, 5(122), 327-334. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7847643>
- Gómez (2016). Tesis, *Los procesos de la Planeación Estratégica emergente. Caso Escuela Secundaria Técnica No. 114. Atapaneo, Municipio de Morelia, Michoacán*. (tesis para optar el grado académico de maestro y gerencia empresarial). Universidad nacional de Michoacán, México, recuperado de: <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/619615/TESIS%20Priscila%20G%c3%b3mez%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guthold, R., Ono, T., Strong, KL., Chatterji, S. y Morabia, A. (2008) Worldwide variability in physical inactivity. A 51-country survey. *Am J Prev Med*, 34(6), 486-494. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18471584>
- Harris, AH., Cronkite, R. y Moos, R. (2006) Physical activity, exercise coping and depression in a 10-year cohort study of depressed patients. *J Affect Disord*, 93, 79-85. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16545873>
- Heizer, J (2007). Dirección de la producción y operaciones: *decisiones estratégicas*. (8a ed.) Madrid. España: Pearson.
- Heizer, J. y Render, B. (2007). *Dirección de la productividad y de operaciones decisiones estratégicas*. Madrid: Pearson Prentice hall. Recuperado de: <https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2014/03/direccic3b3n-de-la-produccic3b3n-y-de-operaciones-d-e-8va-ed-heizer-render-pearson.pdf>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.) México: McGrawHill.
- Hernández, R., Fernández, L., y batista, L. (2010) *Metodología de la investigación* (6a ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Holme, I., Tonstad, S., Sogaard, AJ., Lund Larsen, PG. y Lund Larsen, L. (2007) Leisure time physical activity in middle age predicts the metabolic syndrome in old age: results of a 28-year follow-up of men in the Oslo study. *BMC Public Health*, 7(154), 1-7. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1947967/>

- Holtermann, A., Clausen, T., Jørgensen, MB., Mork, PJ. y Andersen, LL. (2014) Should physical activity recommendation depend on state of low back pain. *Eur J Pain*, 18, 575-581. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.1532-2149.2013.00403.x>
- Howe, TE., Shea, B., Dawson, LJ., Downie, F., Murray, A., Ross, C., Harbour, RT., Caldwell, LM. y Creed. G. (2011) Exercise for preventing and treating osteoporosis in postmenopausal women (review). *The Cochrane Library*, 7, 1-165. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21735380>
- Jiménez, J. y Paredes, C. (2010). Tesis, *Factores que intervienen en el nivel de productividad de la empresa DYPERS*. (tesis de maestría). Colombia: universidad ICESI. Recuperado de: [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/864/Tarma-TCA\\_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/864/Tarma-TCA_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kaleth, AS., Saha, CK., Jensen, MP., Slaven, JE. y Ang, DC. (2013) Effect of moderate to vigorous physical activity on long-term clinical outcomes and pain severity in fibromyalgia. *Arthritis Care Res*, 65, 1211-1218. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23401486>
- Kamada, M., Kitayuguchi, J., Lee, I., Hamano, T., Imamura, F., Inoue, S., Miyachi, M. y Shiwaku, K. (2014) Relationship between physical activity and chronic musculoskeletal pain among community-dwelling Japanese adults. *J Epidemiol*, 24(6), 474-483. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25070208>
- Karlsson. MK. y Rosengren, BE. (2012) Physical activity as a strategy to reduce the risk of osteoporosis and fragility fractures. *Int J Endocrinol Metab*, 10(3), 527-536. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3693621/>
- Koontz, H y Weihrich, H. (2003). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=FCEAL.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=006446>
- Koontz, H., weihrich, H. y Cannie, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: Mc Graw-Hill. Recuperado de: [https://www.academia.edu/15364931/Administraci%C3%B3n\\_14\\_ed\\_-\\_Harold\\_Koontz\\_Weihrich\\_y\\_Cannice](https://www.academia.edu/15364931/Administraci%C3%B3n_14_ed_-_Harold_Koontz_Weihrich_y_Cannice)

- Maddison, R., Mhurchu, CN., Yannan, J., Vander Hoorn, S., Rodgers, A., Lawes, C. y Rush, E. (2007) International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) and NewZealand Physical Activity Questionnaire (NZPAQ): A doubly labelled watervalidation. *International Journal of Behavioural Nutrition and Physical Activity*, 4,62. Recuperado de:  
<https://es.slideshare.net/ElvisUOmar/23062014-administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edi-koontz>
- Mammen, G. y Faulkner, G. (2013) Physical activity and the prevention of depression. A systematic review of prospective studies. *Am J Prev Med*, 45(5), 649-657. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24139780>
- Marciniak, r. (2013). *Definiciones y componentes de un plan estratégico*. Recuperado de: <http://renatamarciniak.Wordpress.com/2013/01/07que-es-un-plan-estrategico/>
- Marcus, BH., Rossi, JS., Selby, VC., Niaura, RS. y Abrams, DB. (1992) The stages and processes of exercise adoption and maintenance in a work sample. *Health psychology*, 11(6), 386-395. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1286658>
- Marley, J., Tully, MA., Porter-Amstrong, A., Bunting, B., O'Hanlon, J. y McDonough, SM. (2014) A systematic review of interventions aimed at increasing physical activity in adults with chronic musculoskeletal pain - Protocol. *Systematic Reviews*, 3, 106-113. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25239378>
- Martínez, D., & Milla, A. (2012). *Introducción al plan estratégico*. Madrid: ediciones Díaz de santos. Recuperado de:  
<https://www.editdiazdesantos.com/libros/martinez-la-elaboracion-del-plan-estrategico-y-su-implantacion-a-traves-del-cuadro-de-mando-integral-L03007121301.html>
- Meyerhardt, JA., Giovannucci, EL., Holmes, MD., Chan, AT., Colditz, GA. y Fuchs CS. (2006) Physical activity and survival after colorectal cancer diagnosis. *J Clin Oncol*, 24, 3527-3534. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16822844>
- Mikkelsen, SS., Tolstrup, JS., Flachs, EM., Mortensen, EL., Schnohr, P. y Flensborg-Madsen, T. (2010) A cohort study of leisure time physical activity and depression. *Prev Med*, 51(6), 471-475. Recuperado de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20858516>

- Moreira-Silva, I., Santos, R., Abreu, S. y Mota, J. (2014) The effect of a physical activity program on decreasing physical disability indicated by musculoskeletal pain and related symptoms among workers: a pilot study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20(1), 55-64. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24629870>
- Morrato, EH., Hill, JO., Wyat, HR., Ghushchyan, V. y Sullivan, PW. (2007) Physical activity in U.S. adults with diabetes and at risk for developing diabetes, 2003. *Diabetes Care*, 30, 203-209. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17259482>
- Muir, JM., Ye, C., Bhandari, M., Adachi, JD. y Thabane, L. (2013) *The effect of regular physical activity on bone mineral density in post-menopausal women aged 75 and over: a retrospective analysis from the Canadian multicentre osteoporosis study. BMC Musculoskeletal Disorders*, 14(1), 253-261. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23971674>
- Nachtigall, MJ., Nazem, TG., Nachtigall, RH. y Goldstein, SR. (2013) Osteoporosis risk factors and early life-style modifications to decrease disease burden in women. *nClin Obstet Gynecol*, 56(4), 650-653. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24100599>
- Nicolaas, P., Pronk, TE. y Kottke, M. (2009) Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive Medicine*, 49, 316–321. v Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19589352>
- Pascual, D. (2015) tesis “*actividad física, satisfacción y productividad laborales*”. (tesis doctoral), Universidad Pablo de Olavide, España. Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/54302/112244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Philip & Bloom, p. (1988). Mercadeo de servicios profesionales. Recuperado de: <http://planiestrategica2014.blogspot.com/p/principal.html>
- Proper, KI., Staal, BJ., Hildebrandt, VH., van der Beek, AJ y van Mechelen, W. (2002) Effectiveness of physical activity programs at worksites with respect to work relates outcomes. *Scand J Work Environ Health*, 28(2), 75-84. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12019591>

- Pulido (2010). Tesis, *Factores que intervienen en el nivel de productividad de la empresa DYPERS*. (tesis de maestría). Colombia: universidad ICESI. Recuperado de:  
<http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1636/TESIS%20V ERA%20PULIDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, G, (2015), tesis, “*la comunicación organizacional y su incidencia en la productividad de una empresa multinacional de telecomunicaciones*”. (tesis para optar el grado de maestría en ciencias en administración de negocios) Universidad politécnico Nacional México. Recuperado de:  
<http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/236/190>
- Robbins, S. y De Censo, D. (2009). *Fundamentos de administración*. (6a ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary (2018) *Administración* (12a ed.), Pearson educación de México, S.A. de C.V.
- Sainz de vicuña, J. (2003). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC editorial. Recuperado de:  
[https://www.esic.edu/editorial/editorial\\_producto.php?t=El+plan+estrat%E9gico+en+la+pr%E1ctica&isbn=9788417129125](https://www.esic.edu/editorial/editorial_producto.php?t=El+plan+estrat%E9gico+en+la+pr%E1ctica&isbn=9788417129125)
- Sánchez, S. (2018). Tesis, “*Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la institución educativa mercedes Indacochea lozano del distrito de huacho, provincia de Huaura – 2016*”, (tesis para optar el grado académico de maestro y gerencia de la educación). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, huacho-Perú. Recuperado de:  
[https://www.academia.edu/37180692/Tesis\\_DOCTORADO\\_sanchez,S.2018.pdf](https://www.academia.edu/37180692/Tesis_DOCTORADO_sanchez,S.2018.pdf)
- Santos, E. (2017). tesis, “*el planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión de la productividad municipal: caso de la municipalidad de carabayllolima metropolitana*”, (tesis para optar el grado académico de maestro en administración), universidad nacional federico Villarreal lima -Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5331/ENchagcm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shea, B., Bonaiuti, D., Iovine, R., Negrini, S., Robinson, V., Kemper, HC., Wells, G., Tugwell, P. y Cranney, A. (2004) Cochrane review in exercise for preventing

- and treating osteoporosis in postmenopausal women. *Eur Med Phys*, 40, 199-209. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16172588>
- Shimizu, M. (2001). *Medición de la productividad del valor agregado y sus aplicaciones prácticas*. Tokio. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>
- Slattery, ML., Edwards, S., Curtin, K., Ma, K., Edwards, R., Holubkov, R. y Schaffer, D. (2003) Physical activity and colorectal cancer. *Am J Epidemiol*, 158, 214-224. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12882943>
- Stanford, KI. y Goodyear, LJ. (2014) Exercise and type 2 diabetes: molecular mechanisms regulation glucose uptake in skeletal muscle. *Adv Physiol Educ*, 38,308-314. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25434013>
- Stricker, D. (2008) tesis, *Incrementó de la productividad a través de la reducción de desperdicio, en el área de impresión de una empresa litográfica*. Guatemala: universidad de san Carlos de Guatemala. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/798/79811102.pdf>
- Sumanth, D. (1990). *Ingeniería y administración de la productividad: medición, evaluación, planeación y mejoramiento de la productividad en las organizaciones de manufactura y servicio*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de:  
<http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo:8000/opac/Record/222991/Details>
- Sumanth, d. (1999). *Administración para la productividad total*. México D.F.: compañía editorial continental. Recuperado de:  
[https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es\\_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD\\_ILS\\$002f0\\$002fSD\\_ILS:265604/one?qu=Sumanth%2C+David+J.&ic=true](https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:265604/one?qu=Sumanth%2C+David+J.&ic=true)
- Tamayo (1990) *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw-Hill. Recuperado de:  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20EI%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
- Teychenne, M., Ball, K. y Salmon, J. (2008) Physical activity and likelihood of depression in adults: A review. *Prev Med*, 46, 397-411. Recuperado de:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18289655>
- Thomas, DE., Elliot, EJ. y Naughton, GA. (2007) Exercise for type 2 diabetes mellitus (Review). *The Cochrane Library*, 1, 1-43. Recuperado de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16855995>

Thune, I., Brenn, T., Lund, E. y Gaard, M. (1997) Physical activity and the risk of breast cancer. *N England J Med*, 336, 1269-1275. Recuperado de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16855995>

Vásquez, p. (2018). Tesis, “*Motivación intrínseca y productividad laboral*”, (tesis para optar el grado maestra en psicóloga industrial), universidad Rafael Landívar Guatemala. Recuperado de:

<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13762/D%c3%adaz%20Hidalgo%2c%20C%c3%a9sar%20Abraham%20-%20Vasquez%20Pizarro%2c%20Diego%20Orlando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

World Health Organisation (2002) Reducing risks, promoting healthy life. *The World Health Report 2002*. Geneva (Switzerland). Recuperado de:

<https://www.who.int/whr/2002/es/>

World Health Organisation (2003) Shaping the future. *The World Health Report 2003*. Geneva (Switzerland). Recuperado de:

[https://www.who.int/whr/2003/en/whr03\\_en.pdf](https://www.who.int/whr/2003/en/whr03_en.pdf)

Yusuf, S., Hawken, S., Ounpuu, S., Dans, T., Avezum, A., Lanas, F., ... Lisheng Lon behalf of the INTERHEART Study Investigators. (2004) Effect of potentially modifiable risk factors associated with myocardial infarction in 52 countries (the INTERHEART Study): *case-control study*. *Lancet*, 364, 937-952. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15364185>



## ANEXOS

### A) Matriz de consistencia

Título: Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019							
Autor: Rubén Sauñe Quispe							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema principal</p> <p>¿Qué relación existe entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre planeación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre implementación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre evaluación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre planeación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre implementación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre evaluación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>Existe relación entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre planeación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.</p> <p>Existe relación entre implementación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.</p> <p>Existe relación entre evaluación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.</p>	Variable 1: planeamiento estratégico				
			dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planeación	Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización	1-2 3-4 5-6	Escala de medición ordinal Tipo Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [25 a 48]  Medio [49 a 82]  Alto [83 a 106]
			Implementación	Realización de un análisis externo	7-8 9 10		
			evaluación	Realización de un análisis interno	11 12		
				Formulación de estrategias	13-14 15		
				Riesgos Recursos disponibles  Desempeño organizativo Comportamiento externo	16-25		
			Variable 2: productividad laboral				
			dimensiones	indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Eficacia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1-2 3-4 5-6	Escala de medición ordinal Tipo Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [25 a 48]  Medio [49 a 82]  Alto [83 a 106]
Efectividad	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7-8 9 10					
	Crecimiento de la productividad en el trabajo	11 12 13-14					
eficiencia	Mejora de calidad de producto	15 16-25					

## B) Instrumento de recolección de datos

### Encuesta para la Variable 1

Encuesta para los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ sobre la “Planeamiento Estratégico”

Estimado (a) trabajador. - la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad la obtención de información acerca del planeamiento estratégico en la empresa corporación textil REMALUZ; donde usted realiza su labor de colaborador. Se le sugiere responder con honestidad; instrucciones: se presenta un conjunto de características acerca de planeamiento estratégico, cada uno de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde encerrando en un círculo la correcta alternativa a elegir, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	ítems	Escala de respuestas				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensiones 1: planeamiento</b>					
1.	¿Sabes cuál es la misión de la empresa?					
2.	¿Tienen en cuenta tu aporte en la toma de decisiones de la empresa?					
3.	¿Los cambios de las estrategias benefician el alcance de las metas de la empresa?					
4.	¿Los clientes consideran que los productos de la empresa son innovadores?					
5.	¿Los clientes valoran la calidad de los productos de la empresa?					
6.	¿Considero que es importante alcanzar los objetivos de la empresa?					
7.	¿Se tiene en cuenta tu aporte en la toma de decisiones de la empresa?					
8.	¿Existen estrategias dentro de la empresa que orienten mi trabajo?					
9.	¿Las estrategias de la empresa deben ser supervisadas?					
	<b>Dimensión 2: implementación</b>	1	2	3	4	5
10.	¿Para cada departamento de la empresa considero que es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos?					
11.	¿Considera que las acciones que realiza la alta gerencia van relacionadas a la misión y visión de la empresa?					
12.	¿La empresa aplica estrategias para cada grupo de clientes?					

13.	¿Te identificas con los valores de la empresa?					
14.	¿La empresa cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos?					
15.	¿Con mi trabajo siento que estoy enfocado hacia la misión general de la empresa?					
16.	¿La empresa aprovecha las oportunidades que le ofrece el entorno turístico nacional e internacional?					
17.	¿Se identifican las amenazas de la empresa?					
18.	¿Se evalúan las debilidades de la empresa?					
	<b>Dimensión 3: evaluación</b>	1	2	3	4	5
19.	¿Es de beneficio desarrollar el desempeño organizativo de la empresa?					
20.	¿Considero que es de beneficio desarrollar las fortalezas de la empresa?					
21.	¿A su equipo de trabajo le delegan la toma de decisiones en su área laboral?					
22.	¿El liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la empresa?					
23.	¿Es importante la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la empresa?					
24.	¿La actitud es fundamental para cumplir los objetivos de tu puesto?					
25.	¿La empresa capacita y fomenta el desarrollo de habilidades en sus colaboradores?					

## Encuesta para la Variable 2

Encuesta para los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ sobre la "Productividad Laboral"

Estimado (a) trabajador. - la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad la obtención de información acerca de la productividad laboral en la empresa corporación textil REMALUZ; donde usted realiza su labor de colaborador. Se le sugiere responder con honestidad; instrucciones: se presenta un conjunto de características acerca de la productividad laboral, cada uno de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde encerrando en un círculo la correcta alternativa a elegir, teniendo en cuenta los siguientes criterios

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	ítems	Escala de respuestas				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensiones 1: Eficiencia</b>					
1.	¿Con la información que te proporciona la empresa te consideras eficiente?					
2.	¿te consideras en el alcance de las metas establecidas por la empresa?					
3.	¿tus conocimientos adquiridos te ayudan para desempeñar tu trabajo en forma eficiente?					
4.	¿Respecto a los métodos para simplificar mi trabajo eres eficiente?					
5.	¿Con la aplicación de las capacitaciones de tu trabajo eres eficiente?					
6.	¿Cómo te consideras en tu puesto de trabajo?					
7.	¿Respecto al trato con tus compañeros eres positivo?					
8.	¿La supervisión en tu trabajo es eficiente?					
9.	¿La estabilidad laboral en la empresa es eficiente?					
	<b>Dimensión 2: Eficacia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10.	¿El interés en tu puesto de trabajo es calificado?					
11.	¿La productividad y el reconocimiento es positivo?					

12.	¿El servicio que presta usted a los clientes en la empresa es eficaz?					
13.	¿Con las responsabilidades que le encomiendan en su trabajo es eficaz?					
14.	¿Respecto al desempeño laboral en su puesto es competente?					
15.	¿Respecto al esfuerzo en lo que refiere a alcanzar sus metas en su trabajo es calificado?					
16.	¿Con las herramientas necesarias para poder mejorar la calidad de mi trabajo es eficaz?					
17.	¿Con las atribuciones que tiene a su cargo se considera que es proactivo?					
18.	¿Con el conocimiento de funciones y atribuciones de sus subordinados es usted eficaz?					
	<b>Dimensión 3: Efectividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19.	¿usted se considera productivo en su área donde labora?					
20.	¿El trabajo en equipo lo considero efectivo?					
21.	¿al proporcionar instrucciones a los subordinados en su trabajo es efectivo?					
22.	¿Con la adquisición de nuevos conocimientos y aplicarlos a su puesto de trabajo es competente?					
23.	¿Poseer habilidad de trabajo intelectual lo considera efectivo?					
24.	¿Dar más de lo que me pide es efectivo?					
25.	¿Ser puntual y responsable en las tareas que se me asignan lo considero efectivo?					

### C) Base de Datos Excel de encuesta del instrumento)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
2	1	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3
3	2	3	3	3	1	1	1	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	5	3	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	5	3	4	4	3	4	2	2	5	5	4	4	3	3	3
7	6	4	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	5	4	3	3	3	3
8	7	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	5	3	1	4	3	2	3	4	4	5	4	3	2	4
9	8	4	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	2	5	5	2	3	4	3	3	5	3	4	2	3	4	4
10	9	2	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	5	4	3	3	3	3
11	10	2	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	4	4	1	3	5	2	3	4	5	5	3	2	2	4
12	11	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	4	4	1	4	3	2	3	4	5	5	4	3	3	5
13	12	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3
14	13	5	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4	2	4	5	5	4	5	3	5	4
15	14	4	3	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3
16	15	3	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	3	4	4
17	16	4	4	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1	3	5	5	3	4	3	5	3	5	2	4	3	3	4	5
18	17	3	3	1	2	1	1	2	4	3	2	1	3	1	3	5	2	4	2	2	3	3	2	2	5	4	3	4
19	18	4	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4
20	19	3	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	5	5	2	3	3	2	3	5	4	5	4	3	3	3
21	20	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	5	3	4	2	4	2	2	4	5	4	5	5	3	3	2
22	21	3	4	3	2	4	3	2	1	1	3	1	1	5	5	3	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3
23	22	3	5	4	2	3	4	1	3	3	3	1	3	5	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
24	23	3	3	3	3	4	4	1	3	3	1	1	1	5	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4
25	24	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
26	25	3	2	2	3	4	3	3	3	2	1	1	1	5	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3
27	26	2	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	5	4	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3
28	27	3	4	4	2	4	3	1	1	3	1	1	3	1	5	3	1	4	3	2	3	2	2	5	4	3	2	4
29	28	4	2	3	4	4	3	1	1	3	3	1	3	2	4	4	2	3	4	1	3	2	2	3	4	2	3	4
30	29	3	4	4	2	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3
31	30	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	5	4	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	2	4
32	31	3	1	4	3	3	2	4	4	4	3	5	3	5	5	4	1	4	3	2	3	2	2	1	4	3	3	5
33	32	4	1	4	4	1	1	2	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
34	33	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	5	3	5	3	4	2	4	2	2	4	4	2	4	5	3	2	4
35	34	2	3	3	1	1	3	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3
36	35	3	1	3	3	1	4	4	3	3	2	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	4
37	36	1	2	1	4	3	3	2	2	2	2	1	4	3	4	5	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
38	37	1	3	3	4	3	3	5	2	2	3	1	3	2	3	4	2	4	2	4	3	2	2	5	4	3	3	1
39	38	1	3	1	4	3	3	3	1	1	3	5	4	3	2	4	3	2	4	5	4	4	2	4	4	3	3	1
40	39	1	4	4	3	3	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	3	3	3
41	40	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	5	5	3	3	2	2
42	41	3	4	3	2	4	3	1	3	3	3	1	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	1
43	42	3	5	1	2	3	4	1	3	1	1	1	1	5	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3
44	43	3	3	3	3	1	4	2	3	4	4	4	4	5	1	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4
45	44	2	3	3	2	3	3	2	5	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
46	45	3	2	2	3	1	3	2	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3
47	46	3	4	3	3	3	2	2	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3
48	47	3	4	1	2	1	2	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	5	4	3	3	4
49	48	1	3	2	4	1	3	3	5	3	3	4	2	4	5	2	3	4	4	4	3	5	2	3	4	2	3	4
50	49	1	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
51	50	1	3	3	3	3	3	2	5	3	3	2	2	1	2	4	2	3	4	5	3	4	3	5	3	2	4	4

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
91	90	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	4	3
92	91	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	
93	92	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	5	3	3	3	3	2	3	1	5	1	1	1	4	1	
94	93	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	2	2	5	3	1	3	2	3	2	2	1	3	1	3	1	
95	94	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	5	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	4	
96	95	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	5	2	1	1	4	1	2	1	1	3	3	4	
97	96	3	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	
98	97	3	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	2	2	4	2	2	1	1	3	3	2	
99	98	1	4	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	
100	99	1	3	2	1	1	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	
101	100	3	1	3	2	4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	
102	101	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	
103	102	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	
104	103	2	3	3	1	1	3	1	1	3	5	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	4	5	2	2	3	3	
105	104	3	3	3	2	1	1	3	1	1	5	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	1	1	4	3	3	3	3	
106	105	1	2	2	1	3	3	1	3	5	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	
107	106	1	3	3	1	3	3	1	1	1	5	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	5	3	1	3	3	
108	107	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	5	4	1	3	3	
109	108	3	1	3	3	3	2	1	1	1	5	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	2	4	5	3	1	3	
110	109	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	5	3	1	1	2	
111	110	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	5	2	3	2	3	
112	111	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	2	5	5	2	3	3	
113	112	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	5	3	3	3	3	2	3	1	5	3	3	3	3	3	
114	113	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	1	2	3	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	2	4	
115	114	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	2	3	4	4	3	4	
116	115	5	4	4	2	3	5	3	4	4	5	5	3	5	3	3	4	2	5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
117	116	5	3	3	3	3	3	2	5	3	5	5	2	4	2	4	3	3	2	4	3	5	3	5	3	2	2	4	
118	117	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	
119	118	4	4	4	4	3	3	2	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	
120	119	2	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	5	4	3	1	5	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	
121	120	2	2	3	5	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	4	3	3	1	
122	121	3	3	3	3	1	1	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	
123	122	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	4	4	3	5	5	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	
124	123	3	1	3	1	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	5	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	
125	124	1	3	3	1	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	
126	125	3	1	1	1	3	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	3	3	
127	126	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	
128	127	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	
129	128	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	1	1	1	1	2	1	
130	129	2	3	3	1	1	3	1	1	3	5	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	2	4	1	1	1	3	3	
131	130	3	3	3	2	1	1	3	1	1	5	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	
132	131	1	2	2	1	3	3	3	1	3	5	2	3	5	1	3	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	3	3	
133	132	1	3	3	1	3	3	1	1	1	5	3	5	3	3	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	3	1	
134	133	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	5	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	
135	134	3	1	3	3	3	2	1	1	1	5	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	3	3	
136	135	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	2	5	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	5	
137	136	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	4	3	
138	137	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	
139	138	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	5	3	3	3	3	2	3	1	5	1	1	1	4	1	
140	139	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	2	2	5	3	1	3	2	3	2	2	1	3	1	3	1	
141	140	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	5	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	4	
142																													

## D) Validación de Expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>								
1	¿Con la información que le proporciona la empresa te consideras eficiente?	✓		✓		✓		
2	¿Te consideras eficiente en el alcance de las metas establecidas por la empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Tus conocimientos adquiridos te ayudan para desempeñar tu trabajo en forma eficiente?	✓		✓		✓		
4	¿Respecto a los métodos para simplificar tu trabajo eres eficiente?	✓		✓		✓		
5	¿Con la aplicación de las capacitaciones de tu trabajo eres eficiente?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo te consideras en tu puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Respecto al trato con tus compañeros de trabajo eres positivo?	✓		✓		✓		
8	¿La supervisión en tu trabajo es eficiente?	✓		✓		✓		
9	¿La estabilidad laboral en la empresa es eficiente?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Eficacia</b>								
10	¿El interés en tu puesto de trabajo es calificado?	✓		✓		✓		
11	¿La productividad y el reconocimiento es positivo?	✓		✓		✓		
12	¿El servicio que presta usted a los clientes en la empresa es eficaz?	✓		✓		✓		
13	¿Con las responsabilidades que le encomiendan en su trabajo es eficaz?	✓		✓		✓		
14	¿Respecto al desempeño laboral en su puesto es competente?	✓		✓		✓		
15	¿Respecto al esfuerzo en lo que refiere a alcanzar sus metas en su trabajo es calificado?	✓		✓		✓		
16	¿Con las herramientas necesarias para poder mejorar la calidad de mi trabajo es eficaz?	✓		✓		✓		
17	¿Con las atribuciones que tiene a su cargo se considera que es proactivo?	✓		✓		✓		
18	¿Con el conocimiento de funciones y atribuciones de sus subordinados es usted eficaz?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Efectividad</b>								
19	¿Usted se considera productivo en su área donde labora?	✓		✓		✓		
20	¿El trabajo en equipo lo considera efectivo?	✓		✓		✓		
21	¿Al proporcionar instrucciones a sus subordinados en su trabajo es efectivo?	✓		✓		✓		
22	¿Con la adquisición de nuevos conocimientos y aplicarlos a su puesto de trabajo es competente?	✓		✓		✓		
23	¿Poseer habilidad de trabajo intelectual lo considera efectivo?	✓		✓		✓		
24	¿Dar más de lo que se le pide es efectivo?	✓		✓		✓		
25	¿Ser puntual y responsable en las tareas que se me asignan lo considero efectivo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicarse el cuestionario

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ / Aplicable después de corregir ☐ / No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, D.º y Mg.º: Paca Paul Goso, Flavio Rompo DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metadefecto (Estadística)

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es concreto, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

22 de 06 del 2019

  
 Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Dimensión 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Con la información que te proporciona la empresa te consideras eficiente?	✓		✓		✓		
2	¿Te consideras eficiente en el alcance de las metas establecidas por la empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Tus conocimientos adquiridos te ayudan para desempeñar tu trabajo en forma eficiente?	✓		✓		✓		
4	¿Respecto a los métodos para simplificar tu trabajo eres eficiente?	✓		✓		✓		
5	¿Con la aplicación de las capacitaciones de tu trabajo eres eficiente?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo te consideras en tu puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Respecto al trato con tus compañeros de trabajo eres positivo?	✓		✓		✓		
8	¿La supervisión en tu trabajo es eficiente?	✓		✓		✓		
9	¿La estabilidad laboral en la empresa es eficiente?	✓		✓		✓		
	<del>Dimensión 3: Eficacia</del>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿El interés en tu puesto de trabajo es calificado?	✓		✓		✓		
11	¿La productividad y el reconocimiento es positivo?	✓		✓		✓		
12	¿El servicio que presta usted a los clientes en la empresa es eficaz?	✓		✓		✓		
13	¿Con las responsabilidades que le encomiendan en su trabajo es eficaz?	✓		✓		✓		
14	¿Respecto al desempeño laboral en su puesto es competente?	✓		✓		✓		
15	¿Respecto al esfuerzo en lo que refiere a alcanzar sus metas en su trabajo es calificado?	✓		✓		✓		
16	¿Con las herramientas necesarias para poder mejorar la calidad de mi trabajo es eficaz?	✓		✓		✓		
17	¿Con las atribuciones que tiene a su cargo se considera que es proactivo?	✓		✓		✓		
18	¿Con el conocimiento de funciones y atribuciones de sus subordinados es usted eficaz?	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Usted se considera productivo en su área donde labora?	✓		✓		✓		
20	¿El trabajo en equipo lo considera efectivo?	✓		✓		✓		
21	¿Al proporcionar instrucciones a sus subordinados en su trabajo es efectivo?	✓		✓		✓		
22	¿Con la adquisición de nuevos conocimientos y aplicarlos a su puesto de trabajo es competente?	✓		✓		✓		
23	¿Poseer habilidad de trabajo intelectual lo considera efectivo?	✓		✓		✓		
24	¿Dar más de lo que se le pide es efectivo?	✓		✓		✓		
25	¿Ser puntual y responsable en las tareas que se me asignan lo considero efectivo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ..... DNI: 10366149

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...02 de 07 del 2015

  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Eficiencia								
1	¿Con la información que le proporciona la empresa te consideras eficiente?	✓		✓		✓		
2	¿Te consideras eficiente en el alcance de las metas establecidas por la empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Tus conocimientos adquiridos te ayudan para desempeñar tu trabajo en forma eficiente?	✓		✓		✓		
4	¿Respecto a los métodos para simplificar tu trabajo eres eficiente?	✓		✓		✓		
5	¿Con la aplicación de las capacitaciones de tu trabajo eres eficiente?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo te consideras en tu puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Respecto al trato con tus compañeros de trabajo eres positivo?	✓		✓		✓		
8	¿La supervisión en tu trabajo es eficiente?	✓		✓		✓		
9	¿La estabilidad laboral en la empresa es eficiente?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Eficacia								
10	¿El interés en tu puesto de trabajo es calificado?	✓		✓	No	✓		
11	¿La productividad y el reconocimiento es positivo?	✓		✓		✓		
12	¿El servicio que presta usted a los clientes en la empresa es eficaz?	✓		✓		✓		
13	¿Con las responsabilidades que le encomiendan en su trabajo es eficaz?	✓		✓		✓		
14	¿Respecto al desempeño laboral en su puesto es competente?	✓		✓		✓		
15	¿Respecto al esfuerzo en lo que refiere a alcanzar sus metas en su trabajo es calificado?	✓		✓		✓		
16	¿Con las herramientas necesarias para poder mejorar la calidad de mi trabajo es eficaz?	✓		✓		✓		
17	¿Con las atribuciones que tiene a su cargo se considera que es proactivo?	✓		✓		✓		
18	¿Con el conocimiento de funciones y atribuciones de sus subordinados es usted eficaz?	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Efectividad								
19	¿Usted se considera productivo en su área donde labora?	✓		✓		✓		
20	¿El trabajo en equipo lo considera efectivo?	✓		✓		✓		
21	¿Al proporcionar instrucciones a sus subordinados en su trabajo es efectivo?	✓		✓		✓		
22	¿Con la adquisición de nuevos conocimientos y aplicarlos a su puesto de trabajo es competente?	✓		✓		✓		
23	¿Poseer habilidad de trabajo intelectual lo considera efectivo?	✓		✓		✓		
24	¿Dar más de lo que se le pide es efectivo?	✓		✓		✓		
25	¿Ser puntual y responsable en las tareas que se me asignan lo considero efectivo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: HUAYTA FRANCO Yolanda Josefina      DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Junio del 2019

*Yolanda Huayta*

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planeamiento</b>							
	<b>Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>							
1	¿Sabes cuál es la misión de la empresa?	/		/		/		
2	¿Tienen en cuenta tu aporte en la toma decisiones de la empresa?	/		/		/		
3	¿Los cambios de las estrategias benefician el alcance de las metas de la empresa?	/		/		/		
	<b>Realización de un análisis externo</b>							
4	¿Los clientes consideran que los productos de la empresa son innovadores?	/		/		/		
5	¿Los clientes valoran la calidad de los productos de la empresa?	/		/		/		
	<b>Realización de un análisis interno.</b>							
6	¿Considero que es importante alcanzar los objetivos de la Empresa?	/		/		/		
7	¿Se tienen en cuenta tu aporte en la toma decisiones de la empresa?	/		/		/		
	<b>Formulación de estrategias.</b>							
8	¿Existen estrategias dentro de la empresa que orienten mi trabajo?	/		/		/		
9	¿Las estrategias de la empresa deben ser supervisadas?	/		/		/		
	<b>Dimensión 2 Implementación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Riesgos</b>							
10	¿Para cada departamento de la empresa considero que es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos?	/		/		/		
11	¿Considera que las acciones que realiza la alta gerencia van relacionadas a la misión y visión de la empresa?	/		/		/		
12	¿La empresa aplica estrategias para cada grupo de clientes?	/		/		/		
13	¿Te identificas con los valores de la empresa?	/		/		/		
14	¿La empresa cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos?	/		/		/		
	<b>Recursos disponibles.</b>							
15	¿Con mi trabajo siento que estoy enfocado hacia la misión general de la empresa?	/		/		/		
16	¿La empresa aprovecha las oportunidades que le ofrece el entorno turístico nacional e internacional?	/		/		/		
17	¿Se identifican las amenazas de la empresa?	/		/		/		
18	¿Se evalúan las debilidades de la empresa?	/		/		/		
	<b>Dimensión 3 Evaluación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Desempeño organizativo.</b>							
19	¿Es de beneficio desarrollar el desempeño organizativo de la empresa?	/		/		/		
20	¿Considero que es de beneficio desarrollar las fortalezas de la empresa?	/		/		/		
21	¿A su equipo de trabajo le delegan la toma de decisiones en su área laboral?	/		/		/		
	<b>Comportamiento externo</b>							
22	¿El liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la empresa?	/		/		/		
23	¿Es importante la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la empresa?	/		/		/		
24	¿La actitud es fundamental para cumplir los objetivos de tu puesto laboral?	/		/		/		
25	¿La empresa capacita y fomenta el desarrollo de habilidades en sus colaboradores?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: HUAYTA FRANCO Yolanda Josefina    DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

22 de Junio del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Yolanda Huayta  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planeamiento</b>							
	<b>Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>							
1	¿Sabes cuál es la misión de la empresa?	/		/		/		
2	¿Tienen en cuenta tu aporte en la toma decisiones de la empresa?	/		/		/		
3	¿Los cambios de las estrategias benefician el alcance de las metas de la empresa?	/		/		/		
	<b>Realización de un análisis externo</b>							
4	¿Los clientes consideran que los productos de la empresa son innovadores?	/		/		/		
5	¿Los clientes valoran la calidad de los productos de la empresa?	/		/		/		
	<b>Realización de un análisis interno.</b>							
6	¿Considero que es importante alcanzar los objetivos de la Empresa?	/		/		/		
7	¿Se tienen en cuenta tu aporte en la toma decisiones de la empresa?	/		/		/		
	<b>Formulación de estrategias.</b>							
8	¿Las estrategias de la empresa deben ser supervisadas?	/		/		/		
9	¿Existen estrategias dentro de la empresa que orienten mi trabajo?	/		/		/		
	<b>Dimensión 2 Implementación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>Riesgos</b>							
10	¿Para cada departamento de la empresa considero que es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos?	/		/		/		
11	¿Considera que las acciones que realiza la alta gerencia van relacionadas a la misión y visión de la empresa?	/		/		/		
12	¿La empresa aplica estrategias para cada grupo de clientes?	/		/		/		
13	¿Te identificas con los valores de la empresa?	/		/		/		
14	¿La empresa cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos?	/		/		/		
	<b>Recursos disponibles.</b>							
15	¿Con mi trabajo siento que estoy enfocado hacia la misión general de la empresa?	/		/		/		
16	¿La empresa aprovecha las oportunidades que le ofrece el entorno turístico nacional e internacional?	/		/		/		
17	¿Se supervisan las debilidades de la empresa?	/		/		/		
18	¿Se identifican las amenazas de la empresa?	/		/		/		
	<b>Dimensión 3 Evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>Desempeño organizativo.</b>							
19	¿Es de beneficio desarrollar el desempeño organizativo de la empresa?	/		/		/		
20	¿Considero que es de beneficio desarrollar las fortalezas de la empresa?	/		/		/		
21	¿A su equipo de trabajo le delegan la toma de decisiones en su área laboral?	/		/		/		
	<b>Comportamiento externo</b>							
22	¿El liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la empresa?	/		/		/		
23	¿Es importante la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la empresa?	/		/		/		
24	¿La actitud es fundamental para cumplir los objetivos de tu puesto laboral?	/		/		/		
25	¿La empresa capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: \_\_\_\_\_ DNI: 10366449

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

...02...de...07...del 20...15

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planeamiento</b>							
	<b>Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>							
1	¿Sabes cuál es la misión de la empresa?	/		/		/		
2	¿Tienen en cuenta tu aporte en la toma decisiones de la empresa?	/		/		/		
3	¿Los cambios de las estrategias benefician el alcance de las metas de la empresa?	/		/		/		
	<b>Realización de un análisis externo</b>							
4	¿Los clientes consideran que los productos de la empresa son innovadores?	/		/		/		
5	¿Los clientes valoran la calidad de los productos de la empresa?	/		/		/		
	<b>Realización de un análisis interno.</b>							
6	¿Considero que es importante alcanzar los objetivos de la Empresa?	/		/		/		
7	¿Se tienen en cuenta tu aporte en la toma decisiones de la empresa?	/		/		/		
	<b>Formulación de estrategias.</b>							
8	¿Las estrategias de la empresa deben ser supervisadas?	/		/		/		
9	¿Existen estrategias dentro de la empresa que orienten mi trabajo?	/		/		/		
	<b>Dimensión 2 Implementación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Riesgos</b>							
10	¿Para cada departamento de la empresa considero que es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos?	/		/		/		
11	¿Considera que las acciones que realiza la alta gerencia van relacionadas a la misión y visión de la empresa?	/		/		/		
12	¿La empresa aplica estrategias para cada grupo de clientes?	/		/		/		
13	¿Te identificas con los valores de la empresa?	/		/		/		
14	¿La empresa cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos?	/		/		/		
	<b>Recursos disponibles.</b>							
15	¿Con mi trabajo siento que estoy enfocado hacia la misión general de la empresa?	/		/		/		
16	¿La empresa aprovecha las oportunidades que le ofrece el entorno turístico nacional e internacional?	/		/		/		
17	¿Se supervisan las debilidades de la empresa?	/		/		/		
18	¿Se identifican las amenazas de la empresa?	/		/		/		
	<b>Dimensión 3 Evaluación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Desempeño organizativo.</b>							
19	¿Es de beneficio desarrollar el desempeño organizativo de la empresa?	/		/		/		
20	¿Considero que es de beneficio desarrollar las fortalezas de la empresa?	/		/		/		
21	¿A su equipo de trabajo le delegan la toma de decisiones en su área laboral?	/		/		/		
	<b>Comportamiento externo</b>							
22	¿El liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la empresa?	/		/		/		
23	¿Es importante la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la empresa?	/		/		/		
24	¿La actitud es fundamental para cumplir los objetivos de tu puesto laboral?	/		/		/		
25	¿La empresa capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Puede aplicarse el cuestionario*

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, D.º, Mg.º: *Pera, Paulo, Flávio Romero*

DNI: *01212856*

Especialidad del validador: *Metadefecto (Estadística)*

*22 de 06 del 2019*

*[Firma]*

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## E) Artículo científico



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### 1. TÍTULO

Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

### 2. AUTOR

Bach. Sauñe Quispe. Ruben Edgar  
remaluz\_sac@yahoo.es  
Egresado de la EPG de la Universidad César Vallejo

### 3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

La población de interés estuvo conformada por 218 trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, la muestra no probabilística consideró a 215 trabajadores, se han utilizado las variables: planeamiento estratégico y productividad laboral. El método utilizado en la investigación es deducción hipotética. Se utilizó un diseño de correlación transversal no experimental, recopiló datos de un período específico y lo desarrolló mediante la aplicación de encuestas de P.E y P.L., que proporcionaron información sobre las relaciones dimensionales que existen entre las dos variables; cuyos resultados se presentan de forma gráfica y textual.

El estudio concluyó que el resultado de 0.523 refleja una relación positiva entre las variables, además el nivel de correlación es moderado y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; concluyendo que: Existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

### 4. PALABRAS CLAVE

Planeamiento estratégico, planeación, implementación, evaluación, productividad laboral.

### 5. ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relation between the Strategic planning and labor productivity in the workers of the company textile corporation REMALUZ S.A.C. Lima-Peru, 2019.

The population or universe of interest in this investigation was made up of 218 workers of the textile corporation REMALUZ S.A.C. Lima-Peru, 2019, the non-probabilistic sample was considered 215 workers, in which the variables have been used: strategic planning and labor productivity. The method used in the investigation was the hypothetic-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of transactional correlation level, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the Strategic Planning surveys and the Labor Productivity survey. that provided information about the relationship between both variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and textually.

The investigation concludes that the result of 0.523 indicates that there is a positive relationship between the variables and that it is found at the moderate level of correlation. The level of bilateral significance being  $p = 0.000 < 0.05$ , the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; it is concluded that: There is a significant relationship between strategic planning and labor productivity in the workers of the textile corporation REMALUZ S.A.C. Lima-Peru, 2019.

## **6. KEYWORDS**

Strategic planning, planning, implementation, evaluation, labor productivity.

## **7. INTRODUCCIÓN**

En nuestra realidad problemática, analizando los eventos dados a lo largo de los años destacamos la crisis del 2008, el sector textil registró un comportamiento negativo, y desde aquel entonces hemos vivido una realidad que a lo largo de los años se ha vuelto una constante y un problema para el sector textil en el Perú, aun contando con los dos mejores algodones del mundo como Tangüis y Pima, principalmente por la disminución de las exportaciones y el alto costo de sembrío al que cuesta tratar estas fibras.

Con el progreso del tiempo, en esta nueva era de la tecnología y un universo competitivo con intenciones de implementación y estrategias de creación, las organizaciones se encontraron con la rotunda problemática de surgir en la búsqueda de una alta planeación estratégica en el capital humano para la capacidad en la producción laboral. Esta causal hizo observar las necesidades de nuestros clientes internos, puesto que son nuestros colaboradores, y son el futuro de la empresa que siempre tuvo como objetivo principal solo el de mejorar los indicadores en el mercado. En los últimos años, la falta de una adecuada implementación de una planeación estratégica no condujo a la organización REMALUZ S.A.C. en el buen desempeño de la producción laboral de manera efectiva y fervorosa.

Teniendo en cuenta metas establecidas como objetivos y considerando la importancia del capital humano en el desempeño de sus labores en beneficio de la productividad de la empresa, la planeación estratégica nos ilustra el discernimiento y desarrollo de nuestros gerentes, colaboradores, rentabilidad y auto sostenibilidad, siendo ahora materia de análisis a la hora de decidir en invertir en cualquier negocio.

La implementación de un planeamiento estratégico es trascendental en las distintas operaciones de las organizaciones para una adecuada selección de nuevos colaboradores que ayudarán a lograr el auténtico objetivo primario,

producción y servicios de calidad. Hasta la actualidad, se ven empresas que, inclusive de género internacional, empiezan su sistematización y al escaso tiempo no logran resultados estimados por una mala planificación de acciones y procedimientos, afectando sus operaciones económicas, financieras y laborales.

La presente investigación, buscó solucionar la brecha creada por la falta de una adecuada gestión de planeamiento analizando las relaciones entre planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de REMALUZ S.A.C. así como encontrar la relación entre la planeación, implementación y evaluación con la productibilidad laboral. No solo se busca mejorar la productibilidad de esta empresa textil, sino también sirve como base de aplicación para otras empresas del rubro e inclusive como modelo para otro tipo de aplicaciones.

La justificación teórica de esta investigación pretende comprobar la relación existente entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral, cómo se produce esta relación o y en qué medida favorece o no a la mejora de ambas variables con incidencia en la calidad de atención de los usuarios. La justificación metodológica contribuye con instrumentos nuevos con una metodología que aplica procedimientos estadísticos que permitan acceder a un correcto diagnóstico para dar solución la problemática que dio origen a la investigación. La justificación práctica permitirá conocer la situación presente de la empresa corporación textil REMALUZ, en relación con el nivel de cumplimiento del plan estratégico y su relación con la productividad laboral en aspectos de eficacia y eficiencia, con el fin de identificar aquellos factores que estén funcionando apropiadamente y aquellos que pudieran estar funcionando deficientemente.

El presente proyecto busca responder la siguiente:

**Problemática principal:** ¿Qué relación existe entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019?

**Problemas específicos:** ¿Qué relación existe entre planeación del planeamiento estratégico y productividad laboral?, ¿qué relación existe entre implementación del planeamiento estratégico y productividad laboral? y ¿qué relación existe entre evaluación del planeamiento estratégico y productividad laboral?

Al respecto, se tiene

**Objetivo general:** Establecer la relación que existe entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019.

**Objetivos específicos:** Determinar la relación que existe entre planeación del planeamiento estratégico, determinar la relación que existe entre implementación del planeamiento estratégico y productividad laboral, y determinar la relación que existe entre evaluación del planeamiento estratégico y productividad laboral.

Variable 1: planeamiento estratégico. Variable 2: productividad laboral

## 8. METODOLOGÍA

El diseño de la investigación no es experimental, porque no se manipulan las variables sin haberlas probado para las variables de investigación. En resumen,



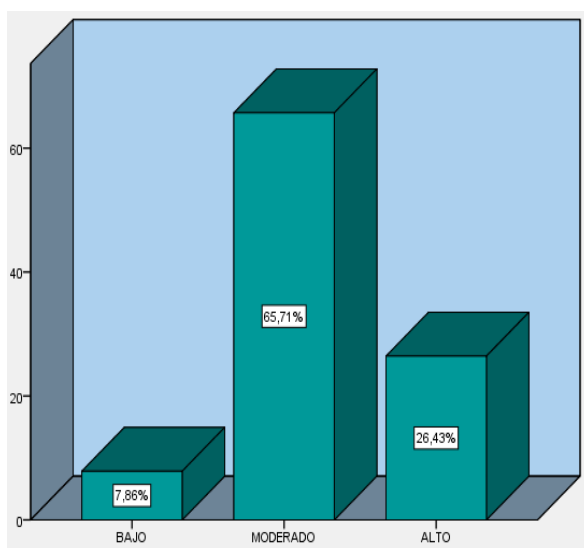
es transversal y está relacionado. Consta de dos variables v1: planificación estratégica y v2: productividad laboral.

El tipo de investigación es el básico, no experimental por que orienta y elabora conceptos a partir de la observación de las características manifiestas del objeto de estudio. Además, es de nivel descriptivo: Se trata de un tipo de estudio correlacional.

La población de la presente investigación está conformada por 218 trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, la investigación será desarrollada y aplicada a los trabajadores de ambos sexos que están en el departamento de Lima (San Juan de Lurigancho). Al aplicar la formula probabilística simple con una población de 218 colaboradores da como resultado una muestra de 140 clientes.

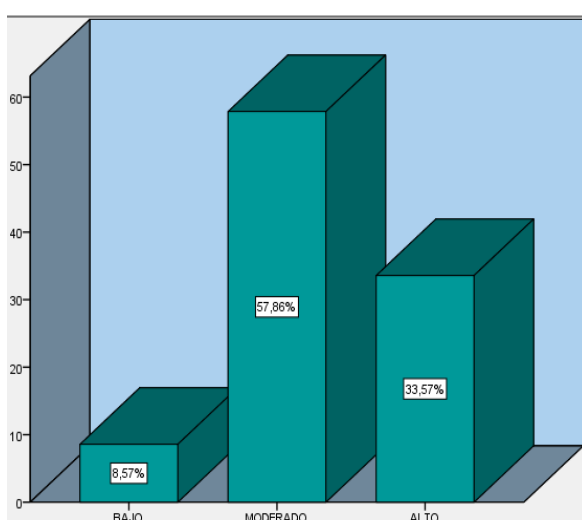
## 9. RESULTADOS

En la presente investigación veremos los siguientes resultados:



**Figura 3:** Distribución porcentual de la percepción de los usuarios sobre planeamiento estratégico.

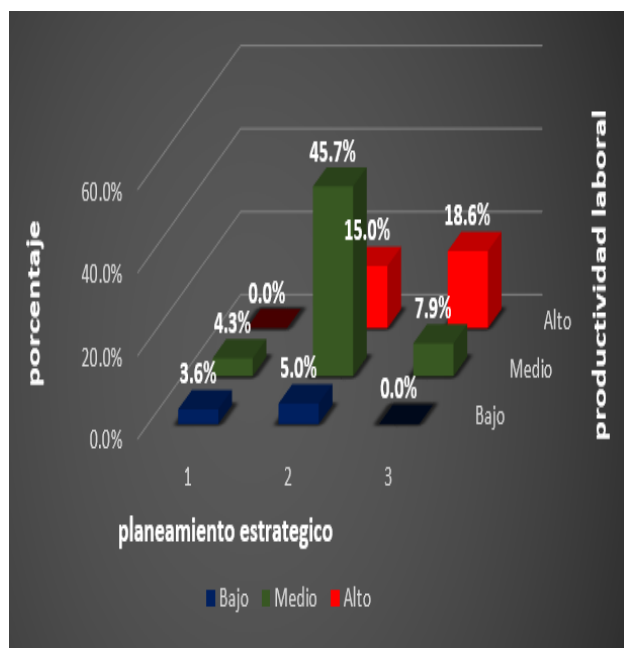
**Interpretación:** En la tabla 10 figura 3: optimizamos un 26.4% es de nivel alto, dando que hay una apreciación de mayor cantidad 65.7% de nivel moderado y el 7,9% se considera de un nivel bajo. Se concluye que los procesos de planeamiento estratégico en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Es de un nivel moderado.



**Figura 4:** Distribución porcentual de la percepción de los usuarios sobre productividad laboral.

**Interpretación:** En la tabla 11 figura 4: optimizamos un 33.6% es de nivel alto, dando que hay una apreciación de mayor cantidad 57.9% de nivel moderado y el 8.6% se considera de un nivel bajo. Se concluye que los procesos de productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Es de un nivel moderado.

**Figura 11:** distribución porcentual de los servidores según los procesos de planeamiento estratégico y productividad laboral.



**Interpretación:** De la tabla 18 y figura 11, existe un 45.7% en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. que representan un nivel medio en los procesos de planeamiento estratégico y productividad laboral; así mismo el 18.6% alcanza un nivel alto en planeamiento estratégico y un 3.6% alcanza un nivel bajo en productividad laboral. interpretamos que la relación entre V1 y V2 es positiva.

**Interpretación:** Tabla 23, se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre Planeamiento estratégico y los procesos de productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,523 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es moderada.

		Planeamiento estratégico	Productividad laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	140	140
	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	140	140

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## 10. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019. Los resultados de la presente investigación arrojaron un coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,523, significa que existe una moderada relación positiva entre las variables. Este resultado concuerda con lo investigado por Pascual (2015) quien en su trabajo de investigación concluye que, hay evidencia: de la etapa de cambio de la población dando así cinco acciones con

mayor implicación: precontemplativa, contemplativa, preparativa, actividad y mantenimiento. Tomando en cuenta la investigación de Ramírez (2015) Quien en su trabajo de investigación concluye que, como la comunicación organizacional interna tiene una influencia significativa hacia la productividad de la empresa A, a través de los recursos humanos se ve el cambio favorable en la organización. Tomando en cuenta la investigación de Vásquez (2018) quien en su trabajo de investigación concluye que, evidencia que contar con un personal de mayor motivación intrínseca en él, en sus funcionamientos laborales es muchísimo mayor no solo en lo personal sino también en lo organizacional para sí provoque lo positivo en la productividad laboral.

Respecto a la primera hipótesis específica, referente a Planeamiento estratégico y productividad laboral, se observa los resultados de la prueba de correlación no paramétrica rho Spearman, donde  $r = 0,488$ , indicando que existe una relación moderada entre las variables de estudio planeación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en un nivel moderado, guardando relación con los resultados obtenidos por Sánchez (2018), quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación moderada significativa.

Respecto a la segunda hipótesis específica, referente a Planeamiento estratégico y productividad laboral, se observa los resultados de la prueba de correlación no paramétrica rho Spearman, donde  $r = 0,389$ , indicando que existe una relación baja entre las variables de estudio implementación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en un nivel bajo, guardando relación con los resultados obtenidos por Aramburu (2017), quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación moderada.

Respecto a la tercera hipótesis específica, referente a Planeamiento estratégico y productividad laboral, se observa los resultados de la prueba de correlación no paramétrica rho Spearman, donde  $r = 0,343$ , indicando que existe una relación baja entre las variables de estudio evaluación del Planeamiento estratégico y productividad laboral en un nivel bajo, guardando relación con los resultados obtenidos por Santos (2017), quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación moderada significativa.

## 11. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una relación significativa entre planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019., ya que se ha encontrado una correlación moderada ( $Rho=0,523^{**}$  y  $p = 0,000$ ).

**Segunda:** Existe una relación significativa entre dimensión planeación y productividad en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019., ya que se ha encontrado una correlación moderada ( $Rho=0,488^{**}$  y  $p = 0,000$ ).

**Tercera:** Existe una relación significativa entre dimensión implementación y productividad en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019., ya que se ha encontrado una correlación baja ( $Rho=0,389^{**}$  y  $p = 0,000$ ).

**Cuarta:** Existe una relación significativa entre dimensión evaluación y productividad en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ

S.A.C. Lima-Perú, 2019., ya que se ha encontrado una correlación baja ( $Rho=0,343^{**}$  y  $p = 0,000$ ).

## 12. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere incitar la creatividad para alcanzar unos objetivos de primicia y engendrar cambios en la compañía que hagan agigantar el rendimiento corporativo. Hemos de madurar que en esta época en data la creatividad es un menester indefectible para la persistencia de cualquier compañía, que nos permite aseverar un enfoque competitivo en las actividades comerciales y formar un nuevo rostro a los constantes cambios del mercado.

**Segunda:** Se propone la Utopía tecnológica arrojando a las nuevas tecnológicas mejoran los resultados y con ello se aumenta el incremento de la compañía. Las empresas deben objeto conjunto ciclo crecidamente competitivas y para ello necesitan modernizar utilizando tecnologías novedosas, invirtiendo en los procedimientos de elaboración que van a ayudar a desarrollar el rendimiento. Conjuntamente, estas herramientas evasivas claves para ayudarnos a deshacernos de los procesos que no aportan valía. Tenemos que implantar herramientas de compromiso para que cualquier interfecto sepa las tareas que debe ejecutar, cuándo y cómo.

**Tercera:** Se recomienda implementar un plan de gestión de los recursos humanos. Lo execrable para el rendimiento industrial no es un gerente que asume todas las funciones. No hay ventajas en la organización tener gerente con supremacía absoluta. Se debe colocar en el puesto en las manos correctas y adecuadas, y al mismo tiempo, para perfeccionar el usufructo de su cosecha encomendada al trabajador.

**Cuarta:** Se indica incrementar medidas de evaluación profesional en el personal. Esto es importantísimo para desarrollar la motivación en los trabajadores y medir datos de productividad. Un empleado quisquilloso es un empleado menos productivo ya sea en hombres o mujeres y podría afectar hasta en un 30% de la producción.

## 13. REFERENCIAS

- Aramburu, b, (2017) "planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la clínica municipal de santa Anita. Lima. 2015". (tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública). Universidad cesar vallejo lima este Perú.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Novena edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2011). Planeación estratégica. Segunda edición. Mc Graw Hill.
- Pascual, D. (2015) "actividad física, satisfacción y productividad laborales". (tesis doctoral), Universidad Pablo de Olavide, España.
- Ramírez, G, (2015), "la comunicación organizacional y su incidencia en la productividad de una empresa multinacional de telecomunicaciones". (tesis para optar el grado de maestría en ciencias en administración de negocios) Universidad politécnico Nacional México.
- Robbins, S. y De Censo, D. (2009). Fundamentos de administración. Sexta edición. México: Pearson educación.
- Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary Administración

Sánchez, S. (2018). "Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la institución educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho, provincia de Huaura – 2016", (tesis para optar el grado académico de maestro y gerencia de la educación). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú.



### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Sauñe Quispe, Ruben Edgar, egresado de la Escuela de posgrado PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de Investigación Tesis titulado: “Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de Julio del 2019.

Ruben Edgar Sauñe Quispe

DNI: 21459976

ORCID: 0000-0002-6921-4125

Apellidos y Nombres del Autor: Sauñe Quispe, Ruben Edgar	
DNI: 21459976	Firma 
ORCID: 0000-0001-7482-8124	